Beschlussfassung F1

Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft — Frau Dr. Buhse
15871

Die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales — Herr Heintze
6883

Vorlage Nr. L99/17
für die Sitzung
der staatlichen Deputation für Bildung
am 05.11.2009

Vorlage für die Sitzung
der staatlichen Deputation für Soziales, Jugend, Senioren und Ausländerintegration
am 05.11.2009

Konzept zur Förderung von mehr Migrantinnen und Migranten im Lehramt und im Bereich der sozialen Arbeit

A. Auftrag

Die Bremische Bürgerschaft hat auf Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen am 19. Februar 2009 den Senat gebeten, bis November 2009 **ein erstes Konzept** vorzulegen, wie erreicht werden kann, dass mehr Migrantinnen und Migranten für das Lehramt und für Studiengänge, die zu Abschlüssen in sozialen Berufen führen, gewonnen werden können. Das Konzept soll eine Strategie enthalten, bei der die zu schaffenden Voraussetzungen und die einzuleitenden Maßnahmen in Kooperation mit der Universität und den Hochschulen aufgezeigt werden.

B. Lösung

Im Auftrag des Senats vom 24. Februar 2009 haben Vertreter/innen der senatorischen Behörden für Bildung und Wissenschaft und für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales unter Beteiligung von Vertreter/innen der

Universität Bremen, der Hochschule Bremen und des Landesinstituts für Schule (LIS) das vorliegende Konzept entwickelt.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle / Personalwirtschaftliche Auswirkungen / Gender-Prüfung

Es handelt sich um ein erstes Konzept mit Empfehlungen, die von der ressort- und institutionenübergreifenden Arbeitsgruppe gegeben werden. Sie müssen hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft werden, denn nicht zuletzt wären finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen bei der Umsetzung zu erwarten. Frauen und Männer wären von der Umsetzung der Empfehlungen gleichermaßen betroffen.

E. Beteiligung / Abstimmung

Entfällt.

F. 1 Beschluss

Die staatliche Deputation für Bildung nimmt das Konzept zur Förderung von mehr Migrantinnen und Migranten im Lehramt und im Bereich der sozialen Arbeit zur Kenntnis.

F. 2 Beschlussvorschlag

Die staatliche Deputation für Soziales, Jugend, Senioren und Ausländerintegration nimmt das Konzept zur Förderung von mehr Migrantinnen und Migranten im Lehramt und im Bereich der sozialen Arbeit zur Kenntnis.

.

In Vertretung
gez.

Carl Othmer
Staatsrat

16.10.2009

Konzept zur Förderung von mehr Migrantinnen und Migranten im Lehramt und im Bereich der sozialen Arbeit

Strategien - Voraussetzungen – Maßnahmen Empfehlungen

Erstellt in Zusammenarbeit der Senatorin für Bildung und Wissenschaft und der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertreter der Universität Bremen, der Hochschule Bremen und des Landesinstituts für Schule

Inhaltsverzeichnis

1. Das Ergebnis im Überblick vorweg: Die Empfehlungen **S. 2**

2. Einleitung **S. 6**
2.1 Auftrag S. 6
2.2 Zur datengestützten Bedarfslage S. 7
2.3 Grundsätze für die Entwicklung eines Ressort übergreifenden Konzeptes S. 9

3. Förderung in der Schule **S. 10**
3.1 Weitere Handlungsanforderungen im Schulalltag S. 11
3.2 Schulische Maßnahmen S. 12
3.3 Unterstützung der schulischen Arbeit durch Stiftungen S. 15

4. Interkulturelle Bildung und Sprachförderung als Schlüsselqualifikationen und Querschnittdimensionen im Studium **S. 16**

4.1 Auszug aus den Ergebnissen der ersten Bremer Regionalstudie zum „Studienverlauf von Lehramtsstudierende mit und ohne Migrationshintergrund“ S. 16
4.2 Vermittlung von interkultureller Kompetenz S. 17
4.3 Deutsch als Zweitsprache und Sprachförderung S. 18
4.4 Förderung in der Ausbildung durch Stipendien und deren Verstetigung S. 20

5. Möglichkeiten der Begleitung zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund im Referendariat und Anerkennungsjahr **S. 21**

6. Möglichkeiten der Begleitung zur Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufseingangsphase **S. 23**

7. Zugang zur Berufstätigkeit: Werbemaßnahmen, Ausschreibungen, Einstellung, Anerkennungen von im Ausland erworbenen Abschlüssen **S. 25**
7.1 Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst S. 25
7.2 Zugang zum Referendariat S. 26
7.3 Ausschreibungen und Auswahlverfahren für das Lehramt S. 26
7.4 Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen S. 27

8. Fazit **S. 28**

9. Autorinnen und Autoren **S. 29**

1. Das Ergebnis im Überblick vorweg: Die Empfehlungen

Die ressort- und institutionenübergreifende Arbeitsgruppe zur Erstellung eines ersten Konzeptes, wie erreicht werden kann, dass mehr Migrantinnen und Migranten für das Lehramt und für Studiengänge, die zu Abschlüssen in sozialen Berufen führen, gewonnen werden können, hat in ihrer Arbeit in den Blick genommen, welche Maßnahmen es in Bremen schon gibt, wie also die Voraussetzungen sind, und an welchen Punkten strategisch und mit entsprechenden Maßnahmen angesetzt werden kann.

Die Arbeitsgruppe spricht sich auf der Grundlage der Arbeitsergebnisse (Kap. 2-7) für folgende Empfehlungen aus, die ausdrücklich noch keine Selbstverpflichtungen sein können, sondern vielmehr Empfehlungen, deren Umsetzung erst geprüft und veranlasst werden müsste:

- **Förderung der Repräsentanz in der Schule**

Maßnahmen:

- Mit der Universität Bremen wird die Einrichtung eines Extrakontingents von Lehramtsstudienplätzen an der Universität Bremen für Bewerberinnen und Bewerber geprüft, die über nachgewiesene bilinguale Sprachkompetenzen im Deutschen und in einer weiteren Fremdsprache auf mindestens dem Niveau C1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen.

- Sonderaktion: Im Zuge der Aufstockung der Plätze für den Vorbereitungsdienst sollen in den kommenden Jahren jährlich 25 Plätze haushaltsgesetzlich für jene Bewerberinnen und Bewerber vorgehalten werden, die über nachgewiesene bilinguale Sprachkompetenzen im Deutschen und in einer weiteren Fremdsprache auf dem nahezu muttersprachlichen Niveau C2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen.

- Einrichtung eines Einstellungskorridors für Lehrerstellen: Bei Stellenausschreibungen sollen in den kommenden Jahren pro Einstellungsverfahren schulbezogen 30 Plätze für jene Bewerberinnen und Bewerber vorgehalten werden, die über nachgewiesene bilinguale Sprachkompetenzen im Deutschen und in einer weiteren Fremdsprache auf dem nahezu muttersprachlichen Niveau C2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen. In Ausschreibungen für Schulen, deren Schülerschaft in erheblichem Maße diese weitere Fremdsprache sprechen, sowie in anderen Schulen, die ihr Angebot für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund attraktiver machen wollen, wird dies in den jeweiligen Anforderungsprofilen gekennzeichnet werden.

- Gezielter Hinweis in Stellenausschreibungen darauf, dass es ausdrücklich erwünscht ist, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund sich bewerben

- **Förderung von interkultureller Kompetenz und Sprachkompetenz in der Schule**

Maßnahmen:

- Stärkung der systematischen Sprachförderung für Schülerinnen und Schüler in der deutschen Sprache unter besonderer Berücksichtigung der fachbezogenen Wissenschaftssprache in jedem Unterrichtsfach in jeder Schulstufe
- Ausweitung der schulischen Bildungsangebote für die zweite Fremdsprache in Türkisch, Russisch oder Polnisch, die die Mehrsprachigkeit von Schülerinnen und Schülern aus diesen Herkunftsländern zu unterstützen, bei entsprechendem Bedarf
- In jeder Schule sollten Lehrkräfte mit nachgewiesenen Qualifikationen in den Bereichen Deutsch als Zweitsprache und Interkulturelle Kompetenz arbeiten.
- Unterstützung der Lehrkräfte durch systematische und kontinuierliche Fortbildungsangebote
- Kriterienorientierte und nachhaltige Elternarbeit insbesondere schon in der Grundschule, aber auch danach
- Aufbau eines effektiven Systems der Studien- und Berufsorientierung an Schulen unter Mitwirkung auch von Studierenden, Referendarinnen und Referendaren sowie Lehrkräften mit Migrationshintergrund

- **Förderung im Studium**

Maßnahmen:

- Verankerung eines für die Studierenden aller Lehrämter verbindlichen Moduls „Sprachförderung / Deutsch als Zweitsprache / interkulturelle Kompetenz“ im Studium
- Verstärkungen und Verstetigungen von Tutorien-Angeboten zur Unterstützung der Entwicklung von Sprachkompetenzen in der jeweiligen Wissenschaftssprache
- Prüfung, inwieweit in Kooperation mit dem Goethe-Institut ein kostenloses Angebot an wissenschaftssprachlichen Deutschkursen für alle interessierten Studierenden mit Migrationshintergrund realisiert werden kann
- Beibehaltung und Weiterentwicklung der Seminarangebote zur Erlangung interkultureller Kompetenz
- Verstärkung der Beratungsangebote im Bereich der Organisation und der Finanzierung des Studiums
- Prüfung, ob spezifische Mentoring-Programme zusätzlich sinnvoll sind, um die Abbruchrate im Studium um mindestens 50 Prozent zu reduzieren. Das Zentrum für Lehrerbildung erhält hier eine wesentliche Aufgabe.

- **Förderung im Referendariat und im Anerkennungsjahr**

Maßnahmen:

- Gezielte Ausbildung der Referendarinnen und Referendare in der Sprachförderung in jedem Unterrichtsfach
- Fortführung des im Studium für die Studierenden aller Lehrämter verbindlichen Moduls „Sprachförderung / Deutsch als Zweitsprache / interkulturelle Kompetenz“ im Vorbereitungsdienst
- Prüfung des Erwerbs von zertifizierten Zusatzqualifikationen in den Bereichen Sprachkompetenz und interkulturelle Kompetenz

- **Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen, von Berufserfahrungen und Sprachkompetenzen**

Maßnahmen:

- Prüfung, ob bei den Zugangsvoraussetzung zum Studium „Soziale Arbeit“ alternativ zu den jetzt erforderlichen Englischkenntnissen auf B1 – Niveau nach europäischem Referenzrahmen auch nachgewiesene Kenntnisse in jeder beliebigen Fremdsprache auf dem Niveau B1 oder höher festgelegt werden können
- Weiterentwicklung der Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- Entwicklung von Ergänzungs- und Anpassungsqualifikationen wie z.B. von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in einem 2. Unterrichtsfach, um mit einem ausländischen Lehramtsabschluss in nur einem Fach perspektivisch an Schulen in Bremen unterrichten zu können
- Berücksichtigung von Berufserfahrungen im In- und Ausland z.B. bei der Entwicklung von Quer- und Seiteneinstiegsmöglichkeiten in den Beruf

- **Forschung:**

Maßnahmen:

- Prüfung, wie Grundlagenforschungen in Bremen zu Fragen der Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund finanziell ermöglicht und nachhaltig fortgesetzt werden können
- Prüfung, ob vor dem Hintergrund der Definitionsvielfalt von „Migrationshintergrund“ Empfehlungen für eine tragfähige Definition in der Bildungssteuerung entwickelt werden können
- Evaluation der Wirkungen der hier empfohlenen Maßnahmen für zielgruppenspezifische Förderungen und Unterstützungen

- **Einbeziehung von Stiftungen**

Maßnahmen:

- Prüfung, inwieweit Verstetigungen von Stiftungsmaßnahmen sinnvoll sind und durch das Land Bremen durchgeführt werden können, wenn sich Projekte als erfolgreich erweisen (z.B. Mercator-Projekt, MiCoach, START-Programm)
- Prüfung, ob sich Stiftungen in Kooperation mit dem Land stärker im Bereich der finanziellen Förderung über Stipendien engagieren können

- **Werbung und Marketing**

Maßnahmen:

- Verstetigung der Kampagne „Du bist der Schlüssel“
- Verstärkung der Werbemaßnahmen zur Gewinnung von mehr Studieninteressierten
- Mitwirkung u.a. von Studierenden und Berufstätigen mit Migrationshintergrund an „Tagen der Offenen Tür“ in den Hochschulen und an Fachmessen
- Verbesserung der Information über die verschiedenen Stipendien-Programme durch die Studienberatung an den Hochschulen

2. Einleitung

2.1 Auftrag

Im Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit ist in den letzten 10 Jahren die Erkenntnis gewachsen, dass Deutschland auf Dauer ein Land bleiben wird, dessen Bevölkerung sich sprachlich und kulturell plural zusammensetzt. Bremen steht hier vor ähnlichen Herausforderungen wie viele andere Großstädte in Deutschland:

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Bremen bei über 20 %. D.h. rund ein Viertel der Bremer Bevölkerung ist selbst aus dem Ausland zugezogen oder ist Mitglied einer Familie mit Migrationsbiografie. Durchgängig für die öffentlichen allgemein bildenden Schulen in Bremen liegt 2008/09 der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Muttersprache bei etwa 27%. Der Anteil derer, die einen Migrationshintergrund haben, ist unter den Kindern an den Schulen zum Teil noch deutlich höher und beträgt an vielen Schulen bereits jetzt mehr als 50%. Über 52 % der unter 6Jährigen haben inzwischen mindestens ein im Ausland geborenes Elternteil (Mikrozensus 2007). Diese Entwicklung wird sich – auch angesichts der demographischen Entwicklung – in den nächsten Jahrzehnten fortsetzen.

Damit rückt Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation verstärkt in den Mittelpunkt des Interesses. Vor allem Lehrerinnen und Lehrer in allen Fächern und in allen Schulstufen stehen als wichtige Akteure bei der Umsetzung dieses Ziels im Focus.
Bremen braucht hervorragend ausgebildete Lehrkräfte, die ihren Sprachbildungsauftrag in jedem Unterrichtsfach erfüllen können, die mit der Mehrsprachigkeit von Migrantinnen und Migranten adäquat umgehen können, die über interkulturelle Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Heterogenität verfügen. Diese Lehrkräfte können als Bildungsvorbilder überzeugen.

Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund sind in erster Linie Fachlehrkräfte wie alle anderen Lehrkräfte auch. Sie können gerade dadurch, dass sie selbstverständlich und kompetent auch nicht-muttersprachlichen Unterricht erteilen, dazu beitragen, dass die Schülerinnen und Schüler die multikulturelle Vielfalt der Gesellschaft auch auf Seiten des Lehrerkollegiums abgebildet sehen. Sie können in diesem Sinne positive Vorbilder sein. Aufgrund ihrer Kenntnisse in Herkunftssprachen und ihrer Einblicke in andere Kulturen können sie den Unterricht und das Schulleben bereichern und den Kontakt zu den Elternhäusern und zur ethnischen Gemeinschaft erleichtern. Die Präsenz von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulalltag ist dabei ein wichtiger und gezielt herzustellender Schritt der Anpassung von Schule an eine multikulturelle Realität der Gesellschaft. Dabei geht es über die Repräsentanz kultureller Vielfalt hinaus um die grundsätzliche Förderung von Wertschätzung, Anerkennung und Bildungsgerechtigkeit in Schulen.

Es wäre verkürzt, interkulturelle Kompetenz mit dem Vorhandensein eines ausländischen Elternteils gleichzusetzen. Ohne Zweifel sind eigene bzw. unmittelbare Migrationserfahrungen in der vorherigen Generation, von der umgebenden Gesellschaft differente kulturelle Sozialisationserfahrungen (auch religiöse Prägungen) sowie mehrsprachige Praxen im Elternhaus eine gute Voraussetzung für die Herausbildung von professioneller interkultureller Kompetenz. Diese individuell sehr unterschiedlich ausgeprägten Ressourcen müssen jedoch begleitet werden durch eine Reflexion

über den Stellenwert dieser Elemente im Rahmen der eigenen und der Sozialisation der Kinder und Jugendlichen, mit denen es die Lehrerinnen und Lehrer zu tun haben. Das bedeutet, ein kritisch-reflektiertes, offenes und dynamisches Verständnis von Kultur zu entwickeln. Solche Kompetenzen sind in allen Stufen der Lehramtsausbildung adäquat zu vermitteln, durch Fortbildungen zu erweitern und zu vertiefen sowie professionell begleitet im beruflichen Alltag einzuüben. Dies gilt analog für viele Bereiche, in denen die Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs „Soziale Arbeit“ eingesetzt werden.

Menschen mit Migrationshintergrund für das Lehramtsstudium und für das Studium der „Sozialen Arbeit“ zu gewinnen und zu qualifizieren, die aus ihrer eigenen Biografie und Erfahrung besonders gut ermessen können, worauf ein auf Integration und antidiskriminierende Haltung zielendes Arbeiten angelegt sein muss und wie alle Kinder und Jugendlichen auf die beste Weise erreicht und gefördert werden können, wird aus diesen Gründen eine der zentralen Aufgaben der Zukunft sein.

Die Bremische Bürgerschaft hat deshalb auf Antrag der Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen am 19. Februar 2009 den Senat gebeten, bis November 2009 **ein erstes Konzept** vorzulegen, wie erreicht werden kann, dass mehr Migrantinnen und Migranten für das Lehramt und für Studiengänge, die zu Abschlüssen in sozialen Berufen führen, gewonnen werden können. Das Konzept soll eine Strategie enthalten, bei der die zu schaffenden Voraussetzungen und die einzuleitenden Maßnahmen in Kooperation mit der Universität und den Hochschulen aufgezeigt werden.

Im Auftrag des Senats vom 24. Februar 2009 haben Vertreterinnen und Vertreter der senatorischen Behörden für Bildung und Wissenschaft und für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertreter der Universität Bremen, der Hochschule Bremen und des Landesinstituts für Schule (LIS) das vorliegende Konzept entwickelt.

Flankiert und unterstützt wird dieses vorgelegte Konzept durch die „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“ von 2008, in deren Rahmen der Bund und die Länder gemeinsam u.a. das Ziel vereinbart haben, darauf hinzuwirken, verstärkt Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Lehrkräfte mit Migrationshintergrund auszubilden und einzustellen. Von der hierzu eingerichteten Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Anerkennungsverfahren“, die sich für die Anerkennung von im Ausland erworbenen hochqualifizierten Bildungsabschlüssen einsetzt, gehen wichtige Impulse aus.

2.2 Zur datengestützten Bedarfslage

Das vorliegende Konzept setzt an der wahrgenommenen Bedarfslage an und zeigt aktuelle und perspektivische Handlungsstrategien auf. Allerdings können quantitative Aussagen zum Erfolg der Maßnahmen zur verstärkten Einstellung von Menschen mit Migrationhintergrund im Lehramt und im Bereich der Sozialen Arbeit schwer getroffen werden.

Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass statistische Angaben über Schülerinnen und Schüler, Studierende und Lehrkräfte mit Migrationshintergrund nicht systematisch

erfasst werden, wenn diese die deutsche Staatsangehörigkeit haben und/oder über eine deutsche Hochschulzugangsberechtigung verfügen, also sogenannte Bildungsinländerinnen oder Bildungsinländer sind. Die Erfassung und insbesondere weitere Verwendung solcher Daten stößt nicht nur auf allgemeine datenschutzrechtliche Bedenken, sondern birgt die Gefahr von Diskriminierungen.

Aufgrund dieses Dilemmas hat sich die Kommission für Statistik der Kultusministerkonferenz auf folgende Definition für den Migrationshintergrund geeinigt:
"...Grundsätzlich ist der Migrationshintergrund schwierig zu erfassen. Es existieren verschiedene Definitionen nebeneinander. Aufgrund der verfügbaren Daten hat sich die Kultusministerkonferenz auf drei Merkmale verständigt. Danach ist bei Schülerinnen und Schülern ein Migrationshintergrund anzunehmen, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: 1. keine deutsche Staatsangehörigkeit, 2. nichtdeutsches Geburtsland, 3. nichtdeutsche Verkehrssprache in der Familie bzw. im häuslichen Umfeld (auch wenn der Schüler/die Schülerin die deutsche Sprache beherrscht)...." (Definitionenkatalog zur Schulstatistik 2008 - 2). Somit hat sich die Kultusministerkonferenz aufgrund der erheblichen datenschutzrechtlichen Probleme für den Verzicht ausgesprochen, den Geburtsort der Eltern bzw. sonstige Angaben zum Migrationshintergrund der Eltern für die Bildungssteuerung zu erfassen.

Der Umsetzungsstand ist uneinheitlich, eine bundesweite Umsetzung ist z.Z. nicht absehbar. Bremen "arbeitet" an diesem Thema, d.h. die Verkehrssprache in der Familie wird ab diesem Schuljahr beginnend mit den Einstiegsjahrgängen erfasst, es fehlt aber noch das Geburtsland.

Das hat zur Folge, dass in vielen Fällen bislang unklar ist, wie groß der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich ist. Wenn aber schon dieser Anteil nicht zahlenmäßig erfasst wird, was teils gesetzlich fixiert ist (speziell im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz), ist die Bezifferung einer Erhöhung dieses Anteils nicht möglich. Klare Zielzahlen für die Erhöhung kann es demzufolge nicht geben.

Bei Lehrkräften wird bspw. lediglich die Staatsbürgerschaft erfasst. Aussagen über den Anteil von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund an der Gesamtlehrerschaft sind aus diesem Grunde nicht möglich. Das Erfragen eines Migrationshintergrundes bei Einstellungsgesprächen ist aufgrund des Persönlichkeitsschutzes und des Gleichstellungsgesetzes nicht möglich. Quantitative Aussagen können deshalb allenfalls nur auf der Basis von Stichproben und freiwilligen Teilnahmen an Umfragen ermittelt werden können.

Auch allgemeine quantitative Aussagen über Studierende mit Migrationshintergrund können in vielen Fällen nicht getroffen werden. Nach Angaben der Hochschule Bremen werden im Studiengang „Soziale Arbeit“ 17% Studierende mit Migrationshintergrund erfasst (erfragt nach Geburt im Ausland, Geburt eines Elternteils im Ausland). Im Vergleich zu den 8% Studierenden mit Migrationshintergrund auf Bundesebene erscheint dies beachtlich. Allerdings lassen sich die Prozentzahlen nur bedingt miteinander vergleichen, weil im Unterschied zur Erhebung der Bremer Hochschule in der Bundeserhebung diejenigen Zuwanderinnen und Zuwanderer mit Bildungsabschlüssen im Ausland, also Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer, nicht einbezogen werden (vgl. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes von 2007, S. 126 ff).

Über **qualitative Untersuchungen** lassen sich deshalb eher Bedarfslagen feststellen, an denen entsprechend Handlungsstrategien ansetzen müssen. Deshalb sind an der **Hochschule Bremen** im Bereich der Sozialen Arbeit für das Sommersemester 2010 im Rahmen eines Lehrforschungsprojektes "Qualitative Befragungen ausgewählter Studierender und ausgewählter Praktiker/innen mit Migrationshintergrund über spezifische Hemmnisse und Barrieren in Studium und Beruf " geplant.

An der **Universität Bremen** gibt es inzwischen eine erste Bremer Regionalstudie zum „Studienverlauf von Lehramtsstudierende mit und ohne Migrationshintergrund". Die erste Studierendenbefragung wurde im Januar und Februar 2009 umgesetzt. Ziel ist es, ein klareres Bild von den Lehramtsstudierenden mit und ohne Migrationshintergrund zu erhalten sowie den Beratungsbedarf im Studienverlauf besser abschätzen zu können.

Solche Untersuchungen zur Motivationslage von **Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund an den Gymnasialen Oberstufen** und **von Studienabsolventinnen und –absolventen** noch in der Ausbildung (Vorbereitungsdienst, Anerkennungsjahr) fehlen in Bremen. Sinnvoll sind weitere Untersuchungen über die subjektiven und objektiven Gründe, die nach Ansicht der Betroffenen einem Lehramtsstudium oder dem Studium „Soziale Arbeit" entgegenstehen.

2.3 Grundsätze für die Entwicklung eines Ressort übergreifenden Konzeptes

Aufgrund der Problemwahrnehmungen und –rückmeldungen aus den unterschiedlichen Institutionen in Bremen sowie aufgrund der vorliegenden Forschungsergebnisse werden in diesem Konzept spezifische Bereiche betrachtet, die für die Berufswahl von zentraler Bedeutung sind. Demzufolge erfolgt bspw. keine Betrachtung der gesamten Lebens- und Lernbiographie, der Sprachförderung schon im Kindergarten etc., sondern das Konzept beginnt mit der Betrachtung der Schule, insbesondere der Gymnasialen Oberstufe.
Eine weitere Einschränkung erfolgt dahingehend, dass nicht alle Studienwege für soziale Berufe in den Blick genommen werden, weil dies zu umfangreich werden würde, sondern das Studium „Soziale Arbeit" an der Hochschule Bremen. Die Bezeichnung „Soziale Arbeit" hat die bisherige Bezeichnung „Sozialpädagogik" abgelöst. Das wichtigste Berufsfeld der Absolventinnen und Absolventen dieses Bachelors-Studiengangs ist die Sozialarbeit mit ihren zahlreichen Facetten, von der Jugendarbeit und der Drogenberatung über die Familienhilfe zum Einsatz in Seniorenneinrichtungen, um nur einige Beispiele zu nennen. Zur Erlangung der staatlichen Anerkennung des Abschlusses wird nach dem Studium ein einjähriges Berufspraktikum (Anerkennungsjahr) absolviert.

Die Perspektive wird also auf diejenigen gerichtet, die für das Studium gewonnen und für ihren Einstieg in den Beruf bestmöglich qualifiziert und unterstützt werden sollen. Die Qualitätsansprüche werden dabei nicht etwa im Sinne einer „positiven Diskriminierung" gesenkt, sondern selbstverständlich werden hervorragende Fach- und Sprachkompetenzen als Einstellungskriterien vorausgesetzt. Nicht alle Maßnahmen laufen darauf hinaus, dass sie viel Geld kosten würden, aber im Sinne der Nachhaltigkeit muss genauer geschaut werden, dass für mittelfristige Perspektiven

gesicherte finanzielle Grundlagen geschaffen werden müssen. Einjährige Projekte sind unsinnig, wenn sie bei entsprechender Evaluation und Erfolg nicht verstetigt werden.

Zukünftig wird es sich zudem lohnen, die Blickrichtung auf diejenigen zu lenken, die aufgrund ihrer schon vorhandenen Qualifikation für die Tätigkeit in den beiden Bereichen (Lehramt, Soziale Arbeit) gewonnen werden könnten. Dies könnten Mitbürgerinnen und Mitbürger mit hochqualifizierten Bildungsabschlüssen im Ausland sein, die über Anerkennungsverfahren und Weiterbildungsangebote den deutschen Einstellungskriterien entsprechen könnten. Dies könnten Regelungen zu Anerkennungsverfahren von Sprachkompetenzen in Hochschulzugangsverfahren sein etc. Allerdings besteht hier noch ein so großer Regelungsbedarf, dass hierzu lediglich Rahmenempfehlungen gegeben werden können.

Die ausgesprochenen Empfehlungen stellen dabei insgesamt keine Selbstverpflichtungen dar, sondern veranschaulichen in ihrer Kürze ein ausbildungsphasenübergreifendes erstes Konzept, das hinsichtlich seiner Verwendung politisch geprüft werden muss.

3. Förderung in der Schule

Die Kultusministerinnen und Kultusminister der Bundesrepublik Deutschland sowie die Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund haben in der Erklärung vom 13.12.2007 „Integration als Chance – gemeinsam für mehr Chancengerechtigkeit“ gemeinsame Handlungsgrundsätze der Länder formuliert. Die Selbstverpflichtungen der Länder im Rahmen des Nationalen Integrationsplans sind in der „Konzeption zur Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen im Lande Bremen 2007 – 2011“ des Bremer Senats in Handlungsziele für die einzelnen Ressorts übertragen worden. Diese Selbstverpflichtungen bestimmen auch das Bemühen der Senatorin für Bildung und Wissenschaft, die Integration von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund weiter voranzutreiben.

Über die herausragende Bedeutung der deutschen Sprache als Unterrichts- und Verkehrssprache besteht Einigkeit. Alle Kinder, die Defizite in der deutschen Sprache aufweisen, sollen die Förderung erhalten, die ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme an Unterricht und Bildung ermöglicht. Die Länder verstehen dies als Aufgabe aller Lehrerinnen und Lehrer und aller Fächer. Maßnahmen der Senatorin für Bildung und Wissenschaft von der Einrichtung von Ganztagsschulen bis zu Ostercamps sind selbstverständlich immer auch wirksam für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und dienen ihrer Förderung. Aufgrund des sehr hohen Anteils dieser Schülerinnen und Schüler in bremischen Schulen kommt einer durchgängigen integrierten Sprachförderung eine herausragende Bedeutung zu, sie hat aber keineswegs nur Migrantinnen und Migranten zur Zielgruppe.

Im Rahmen eines auf Nachhaltigkeit und Kontinuität gerichteten Sprachförderungskonzeptes werden zielgruppenspezifisch sprachunterstützende Maßnahmen in allen Schulformen und auf allen Schulstufen durchgeführt:

- Der **CITO-Sprachtest** mit ggf. anschließender vorschulischer Sprachförderung ist verbindlich eingeführt worden.
- In Bremen besteht flächendeckend ein kleinräumiges Angebot von **Vorkursen** für zugewanderte Schülerinnen und Schüler in allen Schulstufen.
- Neben den Fördermaßnahmen zum Erwerb der deutschen Sprache realisieren die Schulen über zusätzlich zugewiesene Lehrerstunden und Geldmittel **sozialintegrative Maßnahmen**, um die Bildungsbeteiligung und den Bildungserfolg besonders von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu verbessern.
- Seit 2004 werden **Sommercamps** für Grundschulkinder mit Migrationshintergrund durchgeführt. Die große Bedeutung der Sommercamps für die Sprachförderung wurde in der wissenschaftlichen Begleitung belegt und fand bundesweite Beachtung. Viele Städte haben mittlerweile das Bremer Modell aufgegriffen und eigene Formen von Sprach-Feriencamps entwickelt.

Darüber hinaus werden projektförmige Maßnahmen realisiert.

Neben dem Erwerb der deutschen Sprache erkennt Bremen die Bedeutung der Mehrsprachigkeit für alle Kinder und Jugendlichen an. Dies schließt die Herkunfts- oder Familiensprachen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. Bremen hält ein großes Angebot vor, um das Prinzip der Mehrsprachigkeit im Schulalltag angemessen zu verankern. Es gibt ein flächendeckendes Angebot an muttersprachlichem Unterricht in mehreren Herkunftssprachen über Lehrkräfte der Senatorin für Bildung und Wissenschaft. Zusätzlich werden diese Angebote durch muttersprachlichen Unterricht der jeweiligen Konsulate flankiert. Angebote als **2. Fremdsprachen in Türkisch, Russisch und Polnisch** stellen einen weiteren Beitrag dar, die Mehrsprachigkeit von Schülerinnen und Schülern aus diesen Herkunftsländern zu unterstützen. Sie sollten kontinuierlich evaluiert und bei entsprechendem Bedarf ausgeweitet werden. Zudem ist aus diesem Grund zu empfehlen, dass Lehrkräfte mit hervorragenden bilingualen Kompetenzen in einer Fremdsprache in Kombination mit Deutsch verstärkt an Schulen eingestellt werden. Auf der Grundlage der nationalen Bildungsberichterstattung ist Bremen in einen kontinuierlichen Meinungsaustausch mit den anderen Ländern zur Förderung der Mehrsprachigkeit eingetreten.

3.1. Weitere Handlungsanforderungen im Schulalltag

Hinsichtlich der Förderung von Leistungsergebnissen ist in Bremen trotz der Fördermaßnahmen bislang auffallend, dass Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund unter den Abiturienten unterrepräsentiert sind. Es gibt dabei sehr leistungsstarke Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund, doch die Wahrnehmung an Schulen ist zugleich, dass sie unter jenen mit Abiturdurchschnittsnoten unter 2,0 eher geringer vertreten sind. Auch hier lassen sich aufgrund der Unterschiedlichkeit von Definitionen keine fundierten Auswertungsdaten liefern.

Deshalb muss an Schulen generell der Migrantenanteil unter den Abiturientinnen und Abiturienten, und damit die Anzahl derer, die die allgemeine Hochschulreife als Voraussetzung für ein Studium erwerben, deutlich erhöht werden. Gleichzeitig müssen die Abiturleistungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund durchschnittlich gesteigert werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, schon in der Schule für die spätere Berufswahl zu motivieren. Während es einen großen Zuspruch gibt zum Studium „Soziale Arbeit“, besteht ein Defizit hinsichtlich des Interesses am Lehramtsstudium. So genießt zwar der Lehrerberuf in den Familien mit Migrationshintergrund nach Schüler- und Elternrückmeldungen häufig ein sehr hohes oder höheres Ansehen als generell in der Gesellschaft. Dennoch entscheiden sich Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund, auch wenn sie ein hervorragendes Abitur erworben haben, in der Regel nicht für ein Lehramtsstudium. Die Gründe sind bisher nicht empirisch erforscht, ein Forschungsprojekt wäre hierzu zu empfehlen.

Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund sind in ihrer Familie vielfach die ersten Kinder, die Abitur machen und auch noch studieren. Zugänge zur Universität, Verlauf und Regularien eines Studiums sowie höher qualifizierte Berufslaufbahnen sind in den Familien weniger bekannt, geschweige denn vertraut. Befragungen z.B. der START-Stipendiaten zeigen, dass deshalb in erster Linie ein Studium gewählt wird, das auch im Herkunftsland hohes Ansehen genießt; das gilt insbesondere für Medizin, Jura und naturwissenschaftliche Studien.

3.2 Schulische Maßnahmen

Aus diesen bisherigen Bestandsaufnahmen und aus von Schülerinnen und Schülern häufig genannten persönlichen Motivationslagen lassen sich mehrere schulische Maßnahmen ableiten:

<u>- Wertschätzung:</u>

Die Aneignung und Weiterentwicklung von Interkultureller Kompetenz und die Beschäftigung mit interkulturellen Aspekten des Schulalltags ist aufgrund der gesellschaftlichen Realität Aufgabe des gesamten Kollegiums. Auch wenn in vielen Schulen (von der Grundschulen bis zur Gymnasialen Oberstufe) ein Klima der Wertschätzung von Schülern, Eltern und Lehrkräften ohne und mit Migrationshintergrund inzwischen eine Selbstverständlichkeit und alltägliche, positive Erfahrung ist, so gilt dies bislang nicht für alle Schulen. Noch gibt es einzelne Schulkollegien und -leitungen, die einen hohen Anteil an Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund als schwer zu bewältigende schulische Ausnahmesituation betrachten und im Hinblick auf die Multikulturalität von Schülerschaft und Elternschaft die Chancen der Vielfalt noch zu wenig sehen.

Wenn allerdings die Schülerinnen und Schüler erleben, dass Lehrkräfte mit Migrationshintergrund die gleiche Rolle und Akzeptanz haben wie die anderen Lehrkräfte, können sie motivierende Modelle und Identifikationspersonen für die eigene Berufswahl sein.

Der Erwerb interkultureller Kompetenzen sollte Teil des schulischen Fortbildungskonzeptes für das gesamte Kollegium sein und dessen Umsetzung im Rahmen des schulischen Qualitätsmanagements von der Schulleitung verantwortet werden.

- Sprachförderung:

Defizite in der Sprachkompetenz sind die zentrale Ursache für Leistungsdefizite. Die Vermittlung des Deutschen als mündliche und schriftliche Erst- und Zweitsprache muss systematischer und konsequenter in jedem Fachunterricht durchgeführt werden: In jeder Schule sollte es Lehrkräfte mit nachgewiesen Qualifikationen in Deutsch als Zeitsprache geben. Bei deutlichen Sprach-Defiziten sollte zusätzliche Sprachförderung verbindlich angeordnet werden können. Es gibt auch viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in der gymnasialen Oberstufe, die Deutsch als Zweitsprache gut oder befriedigend beherrschen. Hier zeigen sich aber häufig Defizite im Verstehen und Anwenden der spezifischen Fachsprache der verschiedenen Unterrichtsfächer. Der Vermittlung der jeweiligen Fachsprache in jedem Unterrichtsfach muss erhebliche Aufmerksamkeit beigemessen werden: Jeder Unterricht ist Sprachunterricht.
Zudem sollten die von vielen Schülerinnen und Schülern gesprochenen Muttersprachen auf qualitativ hohem Niveau gefördert werden.

Mit relativ wenig Aufwand können entsprechende Fortbildungen innerschulisch und schulspezifisch organisiert und durch das LIS unterstützt werden. Sie sollten ein wiederkehrendes Modul des schulischen Fortbildungsprogramms sein.

- Kooperationen zwischen Schulen und Hochschulen:

Kooperationenen dieser Art reduzieren Berührungs- und Überforderungsängste und fördern Neugier, Wissensfreude und Erfolgszuversicht. Zentrales Element dieser Kooperationen sind daher einerseits niederschwellige Angebote zum Besuch und zur Nutzung universitärer Einrichtungen und Veranstaltungen und andererseits der Besuch von Studierenden und Lehrenden der Universität im Unterricht als Unterrichtende. Entsprechende Erfahrungen sind in der Regel sehr positiv, insbesondere wenn Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit Migrationshintergrund tätig sind und somit als erfolgreiche Vorbilder wirken können.

Wichtig ist, dass der Besuch universitärer Veranstaltungen oder Einrichtungen kein einmaliges Ereignis ist, sondern als regelmäßiges Element des Oberstufenunterrichts eingerichtet und verlässlich, durch Ressourcenzuweisung gestützt, koordiniert wird. Im Rahmen spezifischer Schulprofile gibt es hierfür in Bremen bereits verschiedene erfolgreiche Modelle.

Unterstützend auswirken könnte sich ein breiteres Wissen über Übergangsentscheidungen in der schulischen Laufbahn. Ein Schulbegleitforschungsprojekt erforscht aktuell die Beweggründe für Entscheidungen von Eltern und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund bei der Wahl der weiterführenden Schule nach der Grundschule sowie nach der Sekundarstufe I. Die Universität und 13 Schulen arbeiten in diesem Projekt zusammen.

- Kooperation mit den Eltern:

Eltern mit Migrationshintergrund ganz selbstverständlich in das Schulleben zu integrieren, stellt sich seit Jahrzehnten immer wieder als eine nur schwer zu bewältigende

Aufgabe dar. Es scheint so, dass sie nur dann gelingen kann, wenn dafür schon in der Kindertagesstätte und nachfolgend in der Grundschule die Basis erarbeitet wird. Es gibt dafür vielfältige unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen und Projekte in Bremen wie z.B. Rucksack in der Grundschule oder Mama lernt Deutsch. Allerdings müssen verstärkt systematische Modelle entwickelt und umgesetzt werden, die schulstufenübergreifend angelegt werden und dadurch Nachhaltigkeit erzeugen können. Diese müssen über die Thematisierung Internationaler Küche oder den Einbezug von nationaler Folklore weit hinausgehen. Bundesweit gibt es erfolgreiche Modelle in allen Schularten und Bildungsgängen.

Eltern mit Migrationshintergrund brauchen zudem bereits bei der Wahl des Bildungsganges für ihre Kinder nach der Grundschule Informationen über höherqualifizierende Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten ihrer Kinder.

- Informationen in der Gymnasialen Oberstufe:

Der Lehrerberuf (Berufsbild, Eingangsvoraussetzungen, Ausbildungsgang, Laufbahn, Einkommen, Angestellten- und Beamtenstatus sowie Relevanz der deutschen Staatsbürgerschaft) sollte im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung in den Gymnasialen Oberstufen regelmäßig vorgestellt werden. Hierzu sollten insbesondere Veranstaltungen mit Lehrkräften mit Migrationshintergrund stattfinden, die über ihre Berufsbiographie und ihre positiven wie negativen Berufserfahrungen berichten können.

Zusätzlich zur Studienberatung bieten die Universität und die Hochschule Bremen jährlich mit hervorragenden Konzeptionen Tage der Offenen Tür für Studieninteressierte an.
Im Jahr 2009 fand zudem erstmals in Bremen die „horizon“-Bildungsmesse für den norddeutschen Raum statt. Auf dieser Messe konnten sich Interessierte über alle Studien- und auch Finanzierungsmöglichkeiten informieren. Die Leitung der Universität Bremen und die senatorische Behörde für Bildung und Wissenschaft waren auf dieser Messe gemeinsam vertreten, um über das Lehramtsstudium zu informieren. Aufgrund des Erfolges dieser Messe wird sie auch zukünftig wieder in Bremen stattfinden. Auch im Rahmen der Kampagne „Du bist der Schlüssel“ wurde im Rathaus im September 2009 für Berufe im öffentlichen Dienst geworben.

Der Besuch dieser Informationsveranstaltungen sollte an allen Schulen vorbereitet werden. Die Begleitung des Besuchs der Schüler durch Lehrkräfte kann zu einer gezielteren Nutzung dieser Tage beitragen und eine zusätzliche Orientierungshilfe bieten. Zudem besteht die – bisher eher noch zu wenig wahrgenommene – Möglichkeit, die Studienberatung der Universität oder einzelner Fachbereiche in die eigene Schule einzuladen. Außerdem sollten die Schülerinnen und Schüler darüber informiert werden, dass sie schon während der Schulzeit an den Hochschulen nach Terminabsprache eine individuelle Studienberatung erhalten können.
Dazu gehören auch Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten. Hier bedarf es der Entwicklung interessanter Anreizsysteme, die Leistung, kulturelle Integration und Interesse am Lehramtsberuf fördern können. (siehe Kapitel zu den Stiftungen)

3.3 Unterstützung der schulischen Arbeit durch Stiftungen

Zusätzlich zu den Möglichkeiten der Schulen, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in jedem Fach zu fördern, gibt es hervorragende Stiftungsprogramme. So setzt ein Projekt der Mercator-Stiftung an der Sprachförderung oder der fachlichen Förderung derjenigen Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an, die Unterstützung brauchen. Der Förderunterricht wird von Lehramtsstudierenden der Universität Bremen erteilt, die überwiegend selbst einen Migrationshintergrund haben.
Die Schülerinnen und Schüler kommen freiwillig. Sie machen sich ein- bis zweimal in der Woche auf den Weg in die Universität und opfern ihre Freizeit, um in der Schule besser zu werden und um ihren Schulabschluss erfolgreich hinzukriegen.

Für Schülerinnen und Schüler der Sek. II, die eine Hochschulausbildung anstreben, bietet das Projekt außerdem eine weitere gezielte Unterstützung, indem studieninteressierte Jugendliche mit allem vertraut gemacht werden, was mit der Aufnahme eines Studiums zu tun hat: MiCoach. Sie werden durch persönliche Trainer differenziert und individuell auf den Übergang von der Schule in die Hochschule vorbereitet und unterstützt. Auch diese Vorbereitung wird von Lehramtsstudierenden der Universität Bremen durchgeführt, die selbst einen Migrationshintergrund haben.
Derzeit sind 8 studentische Coaches in der Betreuung von 14 Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund der Sekundarstufe II befasst. Systematisch begleitet wird dieses Projekt durch verschiedene Evaluationen.
An dem Mercator-Projekt, das u.a. mit Unterstützung der Mercator-Stiftung seit 2006 durchgeführt wird, nehmen derzeit insgesamt rund 150 Schülerinnen und Schüler der Sek. I und der Sek. II teil. Die Plätze in dem Förderprojekt sind sehr begehrt.

Mit dem START-Stipendienprogramm mit maßgeblicher Unterstützung der Hertie-Stiftung werden zudem seit 2005 besonders begabte und engagierte Kinder von zugewanderten Mitbürgern finanziell und vor allem auch ideell gefördert und unterstützt. Ziel ist es, die Kinder auf ihrem schulischen Weg zu begleiten und möglichst zu einem höheren Bildungsabschluss und zur Aufnahme eines Studiums zu ermutigen.
Stiftungsprogramme haben stets den Charme der Impulsgebung durch neue Ideen und Anschubfinanzierungen. Dringend erforderlich ist allerdings stets die Prüfung, wie erfolgreiche Stiftungsprogramme finanziell sichergestellt verstetigt werden können.

4. Interkulturelle Bildung und Sprachförderung als Schlüsselqualifikationen und Querschnittdimensionen im Studium

4.1 Auszug aus den Ergebnissen der ersten Bremer Regionalstudie zum „Studienverlauf von Lehramtsstudierende mit und ohne Migrationshintergrund“

Die erste Bremer Regionalstudie zum „Studienverlauf von Lehramtsstudierenden mit und ohne Migrationshintergrund“ gibt Hinweise darauf, worauf bei der Förderung von Studierenden mit Migrationshintergrund besonders geachtet werden müsste. Die Längsschnittstudie, die alle Studierenden bislang eines Studienjahrgangs im Lehramt – mit und ohne Migrationshintergrund - einbezieht, erfasst nicht allein die Herkunft der Studierenden, sondern berücksichtigt verschiedene migrationsspezifische Besonderheiten. Eine vergleichbare Studie ist in Deutschland bislang nicht durchgeführt worden, weder bei Lehramtsstudierenden noch bei Studierenden anderer Fächer.

Erste Ergebnisse, die die Sinnhaftigkeit schon vorgenommener Maßnahmen bestärken und zugleich weiterführende Bedarfe aufzeigen, liegen vor:

Migrationshintergrund:
24,4% der Studierenden (nach Mikrozensus 2005 definiert) hat mindestens einen Elternteil, der im Ausland geboren wurde. Der überwiegende Teil von ihnen ist selbst im Ausland geboren, fast alle haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in der BRD erworben. Die häufigsten Geburtsländer der Studierenden mit Migrationshintergrund sind die Türkei, Kasachstan, Russland, Polen, Moldawien. 64% der Studierenden mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit, 12% haben neben der deutschen noch eine andere Staatsangehörigkeit.
Auch hier zeigen sich Definitionsproblematiken. Nach der Definition der HIS-Studie (18. Sozialerhebung BMBF 2007) aus dem Jahr 2007 wären nur 8,5% der Studierenden als solche mit Migrationshintergrund zu definieren gewesen.

Sprachgebrauch in Familie:
Ein Viertel der Studierenden mit Migrationshintergrund sprechen zu Hause ausschließlich die Herkunftssprache der Eltern.

Wahl der Fächer im Lehramtsstudium:
Es bestehen keine signifikanten Zusammenhänge zwischen den gewählten Fächern für das Lehramt und dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes.

Finanzierung des Studiums:
Deutliche Unterschiede gibt es in der Finanzierung des Studiums. Studierende mit Migrationshintergrund finanzieren sich in erster Linie über BaföG, in zweiter Linie über die Eltern/Familie - bei den Studierenden ohne Migrationshintergrund ist dies umgekehrt.

Gründe für das Studium:
Bei den Gründen für das Studium ist deutlich, dass sowohl Studierende mit wie auch ohne Migrationshintergrund den „Traumberuf Lehrer/in“ anstreben. Am häufigsten wurden sie dazu angeregt durch positive Praxiserfahrungen (71,8%), gefolgt durch den Einfluss der Lehrerinnen und Lehrer in der Schule (58,1%).

Wunsch nach Unterstützung:
Die Studierenden mit Migrationshintergrund wünschen sich häufiger ein mündliches Fachsprachtraining (23,6%) als Studierende ohne Migrationshintergrund (9,2%).

Ein schriftliches Fachsprachtraining wünschen sich 27,8% der Studierenden mit Migrationshintergrund. Auch Studierenden ohne Migrationshintergrund sehen hier Bedarf (13,6%).

Besonders stark wünschen sich jedoch Studierende Unterstützungen bei organisatorischen Fragen. 72% der Studierenden mit Migrationshintergrund und 59,1% der Studierenden ohne Migrationshintergrund sehen Unterstützungsbedarf bei der Arbeitsorganisation und dem Zeitmanagement sowie entsprechend 87,8% und 73,6% bei der Studienplanung und beim Studienaufbau.

4.2 Vermittlung von interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz in pädagogischen Prozessen ist eine spezifische Form der professionellen pädagogischen Handlungskompetenz. Ein Bestandteil ist die Aneignung von Wissen über gesellschaftliche Erfahrungen mit Wandlungsprozessen durch Migration sowie über Geschichte und Entstehungsbedingungen unterschiedlicher Kulturen. Damit verbunden ist im Verständnis einer reflektierten interkulturellen Bildung die Einsicht in die Wandelbarkeit von Kulturen und die individuelle Aneignung von kulturellen Ausdrucksformen. Ein wichtiger, wenn nicht der wichtigste Bereich interkultureller Kompetenz ist neben dem hier angesprochenen Wissenserwerbs die Reflexion über Einstellungen. Hier geht es darum, die persönliche Einstellung zu kulturellen Ausdrucksformen, die Erfahrung und das Erleben von interkultureller Befremdung in einem pädagogischen Kontext kritisch zu reflektieren und vor dem Hintergrund der Beschäftigung mit der eigenen (kulturellen) Sozialisation zu entschlüsseln. Interkulturelle Kompetenz beinhaltet also neben Elementen des Wissenserwerbs vor allem solche der Selbsterfahrung und –reflexion.

- Lehramtsstudium:

In der Lehramtsausbildung erhalten die Studierenden aller Schulformen und –stufen Basiskenntnisse über Interkulturelle Bildung im Rahmen einer verbindlichen Vorlesung sowie im Rahmen von Wahlpflichtseminaren zur pädagogischen Kompetenz und Professionalität.

Darüber hinaus können sie sich vertieft in Wahlpflichtveranstaltungen mit Fragestellungen zu Sozialisationsbedingungen von Jugendlichen in kulturell pluralen Kontexten sowie zu interkulturellen Konzepten im Elementar- und Primarbereich befassen. Weiterhin kann praktische interkulturelle Handlungskompetenz durch die Mitarbeit in dem schon a.a.O. beschriebenen Mercator-Projekt erworben werden, denn hier machen die Studierenden wissenschaftlich und didaktisch begleitet erste praktische Erfahrungen mit sprachlich-kulturell sowie leistungsbezogen heterogenen Schülergruppen von vier bis sechs Personen.
Zum Angebotsrepertoire gehört ebenso ein in jedem Semester stattfindendes interkulturelles Trainingsseminar für Lehramtsstudierende. Daneben besteht die von vie-

len Studierenden genutzte Möglichkeit, die Bachelor- oder Masterabschlussarbeit als (empirische) Forschungsarbeit im Gebiet der Interkulturellen Bildung zu schreiben. Ferner bietet das Arbeitsgebiet in jedem Sommersemester eine thematisch vertiefte Begleitung des erziehungswissenschaftlichen Forschungspraktikums an.

Seit dem Wintersemester 2008/09 gibt es zudem an der Universität Bremen das ***Zertifikatsstudium „Interkulturelle Bildung“***. Studierende, die dieses Zertifikat erlangen, weisen sich als zukünftige Lehrpersonen aus, die sich mit interkulturellen pädagogischen Handlungskompetenzen besonders vertraut gemacht haben.

- Studium „Soziale Arbeit“:

Leitbild des siebensemestrigen Bachelor-Studiengangs der Hochschule Bremen ist die folgende Definition der Sozialen Arbeit: „Soziale Arbeit als Beruf fördert den sozialen Wandel und die Lösung von Problemen in zwischenmenschlichen Beziehungen, und sie befähigt die Menschen, in freier Entscheidung ihr Leben besser zu gestalten.“ (International Federation of Social Workers, 2000). Die Achtung der Unterschiedlichkeit der Menschen ist ein zentrales Element dieses Verständnisses, das sich auch im Studium niederschlägt. Insofern wird auch an der Hochschule Bremen im Studium der interkulturellen Kompetenz ein hoher Stellenwert beigemessen. Grundsätzlich ist Interkulturalität ein Querschnittsthema, das in allen Modulen des Studiums zu berücksichtigen ist. So ist dies ein Thema, das beispielsweise ebenso selbstverständlich in dem Modul „Englisch als Fachsprache 1+ 2“ behandelt wird wie in den Modulen zur Praxisvor- und –Nachbereitung und zur "Selbst- und Fremdwahrnehmung".

Zudem werden "Interkulturalität" und "Migration" in den Modulen "Soziologie", "Politikwissenschaften", "Internationale Sozialarbeitsforschung", "Gender Studies" (+Diversity), „Entwicklungs-, Sozial- und Lernpsychologie“, „Kommunikation und Gesprächsführung“ sowie "Handlungsfelder in der Soziale Arbeit" explizit behandelt.

4.3 Deutsch als Zweitsprache und Sprachförderung

- „Deutsch als Zweitsprache“ im Lehramtsstudium:

Deutsch als Zweitsprache (DaZ) kann an der Universität Bremen im Rahmen des Germanistikstudiums und in den Bildungswissenschaften als Schwerpunkt/ Zusatzqualifikation studiert werden und umfasst fachwissenschaftliche Grundlagen, Anwendungsperspektiven und den Erwerb einer Kontrastsprache (derzeit nur Türkisch). Das Studium von DaZ richtet sich an alle Studierende, nicht nur solche mit Migrationshintergrund.

Seit der Einführung der gestuften Studiengänge ist für alle Studierenden im Fach Deutsch für das **Lehramt an Grundschulen** die Auseinandersetzung mit Deutsch als Zweitsprache **integraler Bestandteil** ihres Bachelorstudiums. Dabei setzen sie sich bereits im zweiten Semester systematisch mit der Herkunftssprache Türkisch auseinander und gewinnen durch die kontrastive Betrachtung neue Einsichten in das

Deutsche. Dies soll es ihnen im Rahmen ihrer späteren Tätigkeit erleichtern, die Perspektive derjenigen zu übernehmen, die Deutsch als zweite Sprache erwerben und die besonderen Herausforderungen dieser Zielsprache besser einzuschätzen. Später erfolgt dann die Vermittlung von psycholinguistischen Grundlagen und didaktischen und methodischen Aspekten. Auch die Bachelorarbeit kann im Arbeitsgebiet DaZ verfasst werden.

Studierende mit dem Berufsziel **Lehramt an Sekundarschulen/Gesamtschulen** können diese Studieninhalte ebenfalls belegen, sind jedoch **nicht dazu verpflichtet**. Dies gilt ebenso für Studierende mit dem Berufsziel **Lehramt am Gymnasium/Gesamtschule**, die einen vertiefteren DaZ-Schwerpunkt wählen können.

Die bisherige Ausrichtung der DaZ-Ausbildung auf den Schwerpunkt Türkisch soll zukünftig entsprechend der beschlossenen Wissenschaftsplanung des Landes (Hochschulgesamtplan IV) orientiert werden auf einen Unterricht ohne gemeinsame muttersprachliche Basis, denn die Kenntnis der Kontrastsprache Türkisch hilft in einem Klassenraum mit Schülerinnen und Schülern der verschiedensten Muttersprachen nur begrenzt. An dieser Neuorientierung wird sich auch ein Grundlagenmodulen Deutsch als Zweitsprache / Sprachförderung / Interkulturelle Bildung ausrichten, dessen **verbindliche Einführung für alle Studierenden** mit dem Berufsziel Lehramt (in allen Fächern) gegenwärtig geprüft wird.

- Sprachförderung von Studierenden im Lehramtsstudium und im Studium „Soziale Arbeit“:

Zunächst als Modellversuch im **Studiengang Deutsch** wurde im letzten Studienjahr das Seminar „Wissenschaftssprache Deutsch. Eine Schlüsselqualifikation für Studierende nicht-deutscher Muttersprache“ durchgeführt, das durch eine wöchentliche Sprechstunde und durch Internetberatung ergänzt wurde. Das Interesse der Studierenden an einer Weiterführung und / oder Erhöhung der Semesterwochenstundenanzahl ist auch nach zwei Semestern noch hoch.

Weitere Kurse für Deutsch als Fremdsprache werden in Zusammenarbeit mit dem **Fremdsprachenzentrum der Hochschulen** im Lande Bremen angeboten, das mit dem Goethe-Institut Bremen kooperiert, dessen Geschäftsstelle in der Universität angesiedelt ist. Diese Kurse richten sich in der Regel an Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer. Da das Goethe-Institut Bremen aber auch Lehrerfortbildungen in Deutsch als Fremd- und Zweitsprache anbietet, könnte das Angebot ausgeweitet werden, z.B. durch fachsprachliche Kurse für Deutsch als Zweitsprachen-Sprecherinnen und -sprecher.

Das **Goethe-Institut** führt auch an der Hochschule Bremen Deutschkurse durch. Wegen des hohen Anteils an ausländischen Studierenden an der Hochschule können diese nicht von allen interessierten Studierenden mit Migrationshintergrund genutzt werden. Für alle Hochschulen gilt, dass der Bedarf an Sprachkursen für Studierende mit Migrationshintergrund größer ist als das Angebot. Teilweise kommt dazu, dass die Kurse gebührenpflichtig sind. Ein Antrag auf Gebührenbefreiung kann an der Hochschule nur gestellt werden, wenn die Sprachwahl für den Studiengang erforderlich ist, was in der Regel für Deutsch nicht gilt.

Der Sprachförderung dienen indirekt auch andere Angebote an der **Hochschule Bremen**, so die im Sommersemester 2009 studiengangsübergreifend eingerichtete Schreibwerkstatt, in der Studierende individuelle Betreuung bei Schreibschwierigkeiten erhalten können. Dieses Modell wird im Moment erprobt, eine Fortführung ist noch nicht sicher.

In der Erprobungsphase befindet sich dort auch das neue Programm für Tutorinnen und Tutoren, das im Studiengang „Soziale Arbeit" für die Module Wissenschaftliches Arbeiten und Studienorganisation sowie Empirische Sozialforschung genutzt wird. Geschulte Tutorinnen und Tutoren unterstützten Studierende in den Übungen und begleiten ihren Lernprozess. Es handelt sich um ein Angebot für alle Studierenden, auch für Studierende mit Migrationshintergrund. Im Rahmen der Erprobung wird geprüft, ob es als Regelangebot für alle Studierende etabliert werden kann.

4.4 Förderung in der Ausbildung durch Stipendien und deren Verstetigung

Betrachtet man die Ergebnisse der Bremer Regionalstudie (vgl. 4.1), wird deutlich, dass Studentinnen und Studenten mit Migrationshintergrund ihr Studium in sehr viel geringerem Anteil durch die Familie finanziert und abgesichert bekommen als es bei Studierenden ohne Migrationshintergrund der Fall ist. Daher sind sie viel eher auf eine finanzielle Förderung angewiesen. Hier sollen exemplarisch zwei Stipendienprogramme vorgestellt werden, die als Modell für ein verstetigtes staatliches Förderprogramm dienen könnten. Denn nur eine langfristige Ausrichtung führt zu einer breiten Wahrnehmung und Nutzung solcher den Studienerfolg absichernden Angebote.

Ein an Migrantinnen und Migranten ausgerichtetes Stipendiatenprogramm speziell für Lehramtsstudierende und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist von der **Hertie-Stiftung** 2008 aufgelegt worden. Die Hertie-Stiftung arbeitet bislang hierbei nur mit Universitäten in Hessen, Berlin und Frankfurt zusammen. Unter dem Label „**Horizonte**" – als Fortsetzung des START-Programms zur Förderung von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gedacht – sollen „gezielt begabte und engagierte junge Migranten für den Beruf im Klassenzimmer" gewonnen und „auf dem Weg dorthin" gestärkt werden.

Die Förderung beläuft sich auf 650,- €/Monat für Studierende und auf 1000,- €/Jahr für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Weiterhin sind Zuschüsse für Bücher oder Laborkosten möglich. Besonderer Wert wird aber auf die immaterielle Förderung der Stipendiaten gelegt, die in Form von Seminaren und Sommerakademien weiteren Kompetenzerwerb und frühzeitige Netzwerkbildung ermöglichen soll. Darüber hinaus werden Tutorinnen und Tutoren an den kooperierenden Universitäten eingesetzt, die in allen Fragen des Studiums und der Berufstätigkeit unterstützen.

Auch der **Stiftungsverband der deutschen Wirtschaft** (sdw) bietet ein Stipendium („Studienkolleg") für besonders engagierte Lehramtsstudierende an. Neben der monatlichen Förderung (585,- € monatlich, zusätzlich Familienzuschlag, Büchergeld etc.) steht vor allem die weitere Qualifizierung durch Akademien und Seminare im

Vordergrund. Auch die Netzwerkbildung durch Zusammenschluss in festen Kollegiatengruppen spielt eine hervorragende Rolle.

Migrantinnen und Migranten werden ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Die Auswahlkriterien orientieren sich an den Voraussetzungen einer hochqualifizierten Bildungselite. Es ist beabsichtigt, über gezielte und intensivere Pressearbeit dieses Stiftungsprogramm in Bremen zu verstärken.

Es existieren bundesweit eine Reihe weiterer Förderprogramme. Eine Aufnahme aller dieser Angebote in die universitäre Studienberatung und Informationen des Zentrums für Lehrerbildung an der Universität Bremen ist zu empfehlen.

5. Möglichkeiten der Begleitung zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund im Referendariat und Anerkennungsjahr

- Vorbereitungsdienst:

Die zweite Phase der Lehrerausbildung im Land Bremen wird vom Landesinstitut für Schule verantwortet. Von den zurzeit 450 Referendarinnen und Referendaren in Bremer Schuldienst haben zahlreiche einen Migrationshintergrund. Bisher wird die Anzahl aus datenschutzrechtlichen Gründen aber nicht systematisch erfasst.

Die inhaltlichen Anforderungen an die Ausbildung im Vorbereitungsdienst des Landes Bremen ergeben sich aus den Kompetenzbereichen der Lehrerbildung, die die Kultusministerkonferenz im Jahr 2004 verbindlich festgelegt hat. Hier werden übergreifende Standards sowohl für die erste als auch für die zweite Phase der Lehrerausbildung beschrieben. Das Landesinstitut für Schule und die Universität Bremen haben eigene Sozietäten gebildet, in denen die Ausbildungsinhalte beider Phasen aufeinander abgestimmt werden.

In den Fachseminaren für die Unterrichtsfächer und in den fachübergreifenden Seminaren in den Bildungswissenschaften werden die Referendarinnen und Referendare mit der spezifischen Situation in den Bremer Schulen und mit den zum Teil besonderen pädagogischen Herausforderungen in heterogenen Lerngruppen vertraut gemacht. In den Ausbildungscurricula der Fächer wird das Thema Migration in jeweils auf das Unterrichtsfach bezogenen Problemstellungen aufgegriffen. Es wird derzeit geprüft, inwiefern die Interkulturelle Bildung als integrierter Bestandteil von Bildungswissenschaften und Fachdidaktik zukünftig noch verstärkt werden kann.

Zusätzlich wird in dem Wahlpflichtbereich `Integrative Pädagogik` allen angehenden Lehrerinnen und Lehrern in thematisch unterschiedlichen Kursen der Umgang mit sprachlicher, kultureller oder religiöser Heterogenität – bezogen auf den schulischen Kontext – angeboten und vermittelt. Auf diese Weise ist es möglich, interkulturelle Kompetenz zu fördern, die die Referendarinnen und Referendare wieder in entsprechende Projekte der Ausbildungsschulen und in deren Schulprogrammarbeit einbringen können.

Referendarinnen und Referendare mit und ohne Migrationshintergrund können im Rahmen der Ausbildung eine Zusatzqualifikation DaZ erwerben. Sie erwerben Kenntnisse im Bereich Sprachstandstandsdiagnose, Sprachförderung und interkultureller Bildung. Diese Zusatzqualifikation wird überproportional oft von Referendarinnen und Referendaren mit Migrationshintergrund angewählt; insgesamt aber nur von sehr wenig Referendarinnen und Referendaren. Es wäre im Vorbereitungsdienst wünschenswert, wenn alle Referendarinnen und Referendare über Grundkenntnisse im Bereich Deutsch als Zweitsprache verfügten und entsprechende Grundkenntnisse über Sprachstandsdiagnose Sprachförderung in allen Unterrichtsfächern und interkulturelle Bildung hätten. Deshalb wird geprüft, ob – analog zur Lehrerfortbildung für Sprachberaterinnen und Sprachberater – diese Möglichkeit der Zusatzqualifikation im Rahmen des Vorbereitungsdienstes nicht verstärkt werden kann.

Ebenfalls wird geprüft, ob Referendarinnen und Referendare über eine Zusatzqualifikation zusätzliche didaktische und methodische Kompetenzen für das Unterrichten in der eigenen Familiensprache erwerben können.

Zusätzlich wird ermittelt, ob auch Referendarinnen und Referendaren mit Migrationshintergrund ein zusätzliches Unterstützungsangebot im Bereich der wissenschaftlichen Fachsprache unterbreitet werden kann, um dem Bedarf in der Praxis unterstützend entgegenkommen zu können.

Gelegentlich werden Referendarinnen und Referendare mit Migrationshintergrund an Schulen in Vermittlungspositionen gedrängt oder sehen sich selbst mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert. Vorbilder für die Rolle als Lehrerin oder Lehrer mit Migrationshintergrund gibt es erst wenig. Ob hierzu zusätzliche Unterstützungsangebote für Referendarinnen/Referendare mit Migrationshintergrund sinnvoll sind, muss noch untersucht werden.

- Anerkennungsjahr „Soziale Arbeit“:

Die Betreuung des Berufspraktikums wird vorrangig von den drei hauptamtlichen Beraterinnen und Beratern des Bereiches Ausbildung der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales wahrgenommen.

Während des Berufspraktikums werden verpflichtende praxisbegleitenden Ausbildungsveranstaltungen angeboten. Ziel dieser Veranstaltungen ist, die Praxiserfahrungen und den eigenen Professionalisierungsprozess zu reflektieren. Dabei werden insbesondere die individuellen Lernprozesse zur beruflichen Identitätsbildung unterstützt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Chancen zur gemeinsamen Reflektion der für sie neuen Rolle der professionellen Sozialarbeiterin oder des professionellen Sozialarbeiters. Die praxisbegleitenden Ausbildungsveranstaltungen und die regelmäßig stattfindenden Kleingruppen (peergroup) bieten die Möglichkeit migrationsspezifische Erfahrungen zu thematisieren und zu bearbeiten.

Weiterhin besteht die Möglichkeit, bei individuellen Problemlagen in besonderen Fällen die Supervision der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales zu konsultieren.

Für Migrantinnen und Migranten mit **ausländischem** Hochschulabschluss gibt es individuelle Anpassungslehrgänge, die von der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales – Bereich Ausbildung - zusammengestellt werden. Bei fehlenden Rechtskenntnissen müssen zusätzliche Pflicht- und Wahlmodule bei der Hochschule Bremen absolviert und bestanden werden. Diese Teilnahmemöglichkeit für Migrantinnen und Migranten sind erst kurzzeitig mit der Hochschule Bremen in Form eines Kontraktes vereinbart worden, so dass zurzeit Ergebnisse oder Erfahrungsberichte noch nicht vorliegen.

Vor und während des Berufspraktikums werden Beratungsgespräche von der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales im Bereich Ausbildung zur Modulbelegung an der Hochschule sowie zur Unterstützung bei der Praxisstellensuche angeboten. Soweit bekannt, stellt der Migrantenstatus für die Suche nach einem Berufspraktikum auch kein Hindernis dar.

6. Möglichkeiten der Begleitung zur Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Berufseingangsphase

- Berufseingangsphase im Lehramt:

Die Ziele der Berufseingangsphase - wie die Förderung der Kooperation und Teamarbeit zwischen Kollegen und Kolleginnen, die Nutzung der Kompetenzen und Potentiale der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger für Schulentwicklung und Innovationen, die Professionalisierung und Routinebildung in der pädagogischen Arbeit, der Erhalt der Motivation und die Stabilisierung in Krisensituationen sowie die Unterstützung des Prozesses des lebenslangen Lernens - gelten für alle Akteure in der Berufseingangsphase und alle neu eingestellten Lehrerinnen und Lehrern in gleichem Maße. Diese Ziele stellen entsprechende Anforderungen an die Personalentwicklungsmaßnahmen des LIS und der Schulleitungen.

Personalentwicklung im Bereich der Berufseingangsphase ist grundsätzlich so zu gestalten, dass die Potentiale und Interessen der Lehrkräfte und die Interessen und Bedarfe der Schule möglichst weit gehend in Einklang gebracht werden. Bei allen neu eingestellten Lehrkräften geht es um die optimale Nutzung der berufsbezogenen Kompetenzen und besonderer beruflicher Qualifikationen. Dies können spezifische sprachliche, kommunikative und/oder kulturbezogene Kompetenzen und auch aus einem Migrationshintergrund resultierende spezifische berufliche Interessen und Qualifikationen sein.

Schulleitungen sind im Rahmen der schulischen Personalentwicklung verantwortlich für die Integration und Einarbeitung der neu eingestellten Lehrkräfte sowie für die Förderung von Kooperation und Teamarbeit. Bezogen auf Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund sollte die Schulleitung sensibel im Blick haben, dass weder einer negativen noch positiven Diskriminierung im Kollegium und in der Schule Vorschub geleistet wird. Es ist wünschenswert, dass Schulleitungen allen Berufsanfän-

gerinnen und –anfängern die Teilnahme insbesondere an den kollegialen Unterstützungsgruppen im Rahmen der Berufseingangsphase empfehlen und die Teilnahme unterstützen.

Es geht prinzipiell um die Vermeidung einer Etikettierung bei gleichzeitiger Offenheit für spezifische Anliegen. Besteht allerdings bei Lehrkräften mit Migrationshintergrund Bedarf, Bereitschaft und Interesse, Aspekte oder Problembereiche im Kontext „Lehrer/in mit Migrationshintergrund“ zu thematisieren, wird dieses Interesse in den Personalentwicklungsmaßnahmen des LIS im Rahmen der Berufseingangsphase aufgegriffen.

Die Durchführung der Maßnahmen der Berufseingangsphase richtet sich nach den Anforderungen aus Bildungspolitik, Schule und Berufseinstieg. Insbesondere Themen wie der konstruktive Umgang mit Heterogenität, Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen sind aktuelle Herausforderungen. In die Beratungs- und Fortbildungsangebote der Berufseingangsphase werden die Kompetenzen von Lehrerinnen und Lehrern mit Migrationshintergrund einbezogen und genutzt.

Durch die Teilnahme an Maßnahmen der Berufseingangsphase - wie insbesondere an den „Kollegiale Unterstützungsgruppen“ - können neu eingestellte Lehrkräfte ihren beruflichen Start reflektieren, ihre Berufsrolle(n) klären und sich gezielt austauschen. Sie werden dadurch in ihrer Professionalität und Selbstwirksamkeit gestärkt und gestützt.

- Berufseingangsphase im Bereich „Soziale Arbeit“

Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger mit Migrationshintergrund werden in ihrer Rollenfindung durch praxisbegleitende Ausbildungsveranstaltungen genauso unterstützt wie die anderen Praktikantinnen und Praktikanten. Im Berufspraktikum wird intensiv eine Einführung in das jeweilige Arbeitsfeld in fachlicher, organisatorischer und rechtlicher Weise gewährleistet. Unter Anleitung wird gemeinsam ein individueller Ausbildungsplan erarbeitet, der für das Ausbildungsjahr eine Orientierung gibt.

Es werden regelmäßige Reflexionsgespräche über den Lernfortschritt geführt und es werden schrittweise Aufgaben der Sozialen Arbeit übertragen, bei denen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erprobt und erweitert werden. Eine gemeinsame Planung, Durchführung und Auswertung von Hilfsinterventionen, Beratungen und Projekten wird durchgeführt. Selbständiges Handeln der Praktikantinnen und Praktikanten wird allgemein gefördert und durch ein kontinuierliches Feedback begleitet.

7. Zugang zur Berufstätigkeit: Werbemaßnahmen, Ausschreibungen, Einstellung, Anerkennungen von im Ausland erworbenen Abschlüssen

7.1 Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund im bremischen öffentlichen Dienst

Im Januar 2009 hat der Senat beschlossen, den Anteil von Zugewanderten im bremischen öffentlichen Dienst durch eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden und der Studierenden mit Migrationshintergrund zu fördern. In diesen Kontext gehört auch die Steigerung der Anzahl von Studierenden an Universität und Hochschule für den Lehrerberuf und für soziale Arbeit, da dieser Personenkreis überwiegend eine Anstellung im öffentlichen Dienst anstreben und realisieren wird.

Die Senatorin für Finanzen als Verantwortliche für Personalmanagement wurde beauftragt, die Bemühungen zur interkulturellen Öffnung über die Gewinnung von Auszubildenden ressortübergreifend zu unterstützen und eine konzertierte Kampagne in die Wege zu leiten. Mit hohem Engagement ist ressortübergreifend (Inneres, Justiz, Finanzen, Bildung, Soziales) mit Unterstützung der Hochschule Bremen die Kampagne **„Du bist der Schlüssel“** entwickelt worden. Sie folgt der wissenschaftlich belegbaren Leitlinie, dass eine gezielte und alleinige Ansprache von Migrantinnen und Migranten zu einer „Positiven Diskriminierung“ führen kann, die von den Angesprochenen nicht gewünscht wird. Sie selbst sähen sich gar nicht als etwas Besonderes an und wollen „so sein wie die anderen“.

Daher ist bei der Erstellung der Materialien auf eine Mischung (je 50%) von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund geachtet worden. Die Hauptbroschüre und die Plakatierung sind in Deutsch erstellt worden, in denen u.a. die Berufsbilder Lehrerin/Lehrer und Sozialpädagogin/Sozialpädagoge enthalten sind. Auszubildende bzw. Studierende werben in dieser Broschüre für diese Berufe, und es kommen auch Migrantinnen und Migranten als entsprechende Vorbilder zu Wort. Eine jugendgerechte Internetseite ist Bestandteil der Kampagne. Zusätzlich sind vor allem für die Eltern, die eine starke Mitsprache bei Berufsentscheidungen haben, Flyer in Türkisch und Russisch produziert worden, in denen auch die Bildmotive angepasst wurden. Mit diesen Broschüren wird darüber hinaus die gezielte Ansprache von Migrantenorganisationen möglich, die als Multiplikatoren fungieren. Flankierend sind Anzeigen z.B. in der Hürriyet Nord auf Türkisch geschaltet worden.

Die im Rahmen dieser Kampagne durchgeführte Ausbildungsbörse im September 2009 richtete sich wiederum an alle potenziellen Interessenten ohne direkte Unterscheidung nach kulturellem und sprachlichem Hintergrund. Wichtig war aber, dass auch Repräsentantinnen mit Migrationshintergrund als Ansprechpartner zur Verfügung standen.

Insgesamt wurde damit ganz bewusst ein zunächst integrierender Weg gewählt und erst in zusätzlichen Maßahmen eine Differenzierung eingebaut. Die Doppelgleisigkeit zwischen der für alle gemeinsamen Ansprache und der informierenden Differenziertheit soll auch weiterhin als Modell für zu planende Werbeprojekte dienen. Es signalisiert auf der Ebene der direkten Ansprache die gewünschte Normalität. Gleichzeitig wird es den bestehenden faktischen Unterschieden gerecht durch die Differenzierung der „Verteilwege“, der Informationen und der dazu notwendigen Materialien.

Dieses Grundprinzip wird bei der aktuellen Erstellung eines Gesamtkonzeptes zur Einwerbung von Lehramtsstudierenden, Referendarinnen und Referendaren sowie Lehrkräften in Bremen Gültigkeit haben. Aufgrund des absehbaren Lehrkräftemangels in den kommenden Jahren bedarf es hier zusätzlicher Werbemaßnahmen.

7.2 Zugang zum Vorbereitungsdienst

Es gibt bislang keine Quoten für Migrantinnen und Migranten bei der Einstellung in den Vorbereitungsdienst, da es dafür keine gesetzliche Regelung gibt. Allerdings ist zu prüfen, ob im Rahmen einer Sonderaktion im Zuge der Aufstockung der Plätze für den Vorbereitungsdienst in den kommenden Jahren eine bestimmte Anzahl von Plätzen haushaltsgesetzlich für jene Bewerberinnen und Bewerber vorgehalten werden können, die über nachgewiesene bilinguale Sprachkompetenzen im Deutschen und in einer weiteren Fremdsprache auf dem nahezu muttersprachlichen Niveau C2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen.

Gegenwärtig engagieren sich das Landesinstitut und die Bildungsbehörde in Bremen in der Drei-Länder-Arbeitsgruppe „Mehr Migranten werden Lehrer – Ausbildung für multikulturelle Klassen“, um in Abstimmung mit den Stadtstaaten Hamburg und Berlin Maßnahmen bezogen auf den Vorbereitungsdienst auf den Weg bringen zu können.

7.3 Ausschreibungen und Auswahlverfahren für das Lehramt

Allgemeine und schulbezogene **Ausschreibungen** müssen den Anforderungen des der Verfassung und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genügen. In Ausschreibungen wird nach unabdingbaren Kriterien („Voraussetzungen“) und weiteren Anforderungen („Erwünscht“) differenziert.

Unabdingbares Kriterium ist stets die erfolgreich abgelegte Erste und Zweite Staatsprüfung für das geforderte Lehramt in den in der Ausschreibung benannten Fächern bzw. Fächerkombinationen. Um an Schulen aller Schulformen die Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, kann ein „wünschenswertes“ Ausschreibungsmerkmal die Sprachkompetenz sein. Hier wäre zu prüfen, ob bei den Stellenausschreibungen in den kommenden Jahren eine bestimmte Anzahl von Plätzen jenen Bewerberinnen und Bewerber vorgehalten werden sollte, die über nachgewiesene bilinguale Sprachkompetenzen im Deutschen und in einer weiteren Fremdsprache auf dem nahezu muttersprachlichen Niveau C2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügen. Die Grenzen der spezifischen Förderung ergeben sich aus dem Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 BremBG: Die o.a. Kenntnisse können und dürfen nur **nachrangiges** Hilfskriterium bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sein.

Beim **Auswahlverfahren** muss gemäß den Grundsätzen des freien Zugangs zu einem öffentlichen Amt eine Auswahl nach Feststellung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgen. Auch hier erfolgt eine Festlegung der unabdingbaren Voraussetzungen sowie der wünschenswerten Hilfskriterien (s.o.). Speziellen Sprachkompetenzen kann ein hoher Rangplatz zugewiesen werden und damit nach den Voraussetzungen auswahlrelevant werden.

7.4 Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Hinsichtlich der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit in der Bundesrepublik ist es für Menschen mit Migrationshintergrund häufig mit Schwierigkeiten verbunden, Abschlüsse, Ausbildungen und Qualifizierungen aus ihrem Herkunftsland anerkannt zu bekommen. Das System der Anerkennung ist bislang ein Labyrinth der Zuständigkeiten. Es muss unterschieden werden zwischen der Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse, Anerkennung beruflicher Qualifikationen, Zugang zum Hochschulstudium etc. und weiterer Differenzierungen wie z.B. reglementierten und unreglementierten Berufen. Je nach Art der im Ausland erworbenen Abschlüsse liegt die Zuständigkeit bei Landesbehörden, Berufsverbänden, Kammern oder anderen Stellen. Die Möglichkeiten der Anerkennung hängen auch von der Herkunft der Migrantinnen und Migranten ab. Es gibt unterschiedliche Regelungen und unterschiedliche Anerkennungsverfahren z.B. für Spätaussiedler, EU-Bürger oder Nicht-EU-Bürger.

Bund und Länder haben sich zum Ziel gesetzt, die Anerkennungspraxis und die Transparenz der Verfahren und Entscheidungen grundlegend zu verbessern. Das Recht auf ein Anerkennungsverfahren soll durch eine gesetzliche Regelung (Anerkennungsgesetz) für die verschiedenen ausländerrechtlichen Statusgruppen einheitlicher gestaltet werden. Ergänzend ist die Einrichtung dezentraler Anlauf- und Clearingstellen geplant sowie der Anspruch auf Anpassungsqualifizierungen vorgesehen. Parallel entwickelt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für ausgewählte Berufsgruppen (Ärzte, Lehrer, Ingenieure) Konzepte mit konkreten Handlungsbedarfen und Empfehlungen.

Der Senat hat mit Drucksache 17/779 vom 12.5.2009 der Bürgerschaft über die Zuständigkeiten, die Verfahren und die Praxis der Anerkennungen in Bremen berichtet; die angesprochenen Lösungen wie z.B. die Erstellung eines mehrsprachigen Wegweisers, sollen auch dazu beitragen, dass mehr Migrantinnen und Migranten u.a. in die Lehramtsstudiengänge und in das Studium „Soziale Arbeit“ einmünden.

8. Fazit

Sicherlich ist für Bremen grundsätzlich festzustellen, dass „nicht bei Null“ angefangen werden muss. Es besteht weit verbreitet in der Gesellschaft, in Schulen und an den Hochschulen ein Klima des Bemühens um wertschätzende Akzeptanz und um Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. So zeigt auch dieses Konzept, wie viele Maßnahmen zur gezielten Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund es schon gibt. Die eingangs ausgesprochenen Empfehlungen sollen dazu dienen, Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um wirklich das Ziel zu erreichen, mehr Menschen mit Migrationshintergrund als Lehrkräfte oder als Fachkräfte Sozialer Arbeit zu gewinnen. Diese Empfehlungen benennen konkrete Maßnahmen und folgen dabei in ihrer Strukturierung der Strategie, ausbildungsphasenübergreifend und einander ergänzend wirksam werden zu können.

Für die Zukunft erscheint es nun dringend erforderlich, Forschungen, Handlungsstrategien und Maßnahmen aufeinander abzustimmen, um Synergieeffekte zu erreichen. Dazu gehört die stärkere Zusammenarbeit zwischen den Ressorts und den Institutionen ebenso wie die Festlegung klarer Zuständigkeit und die Möglichkeit der Bündelung von Rückmeldungen und Informationen. Denn nur durch aufeinander abgestimmte Maßnahmen über einen längeren Zeitraum hinaus sind nachhaltige Erfolge zu erreichen.

9. Autorinnen und Autoren:

Federführung: Fr. Dr. Buhse, Referentin für Lehrer/innen-Bildung, Abt. 2, SfBW

Mitwirkende im Rahmen der Arbeitsgruppe:

- H. Dobers	Konferenz der Gymnasialen Oberstufe
- Fr. Goerke	Abt. 3, SfBW
- H. Gosch	Abt. 2, SfBW
- Fr. Jess	Abt. 3, SfBW
- Fr. Prof. Dr. Karakasoglu	Universität Bremen
- H. Kehlenbeck	Abt. 2, SfBW
- H. Kraatz-Röper	Abt. 2, SfBW
- Fr. Pajenkamp	Abt. 5, SfAFGJS
- H. Dr. Schilling	LIS
- Fr. Dr. Ziehlke	Hochschule Bremen

Externe Mitwirkende, die Einzelbeiträge verfasst haben:

- H. Buchberger	LIS
- Fr. Prof. Dr. Cantone	Universität Bremen
- Fr. Dr. Graue	Abt. 1, SfBW
- Fr. Prof. Haberzettl	Universität Oldenburg
- Fr. Piontek	LIS
- Fr. Poppe-Oehlmann	LIS