

Fachtagung des Nds.  
Kultusministerium  
10.Juli.2015

# Forum : „Migrationsgesellschaftliche Öffnung von Kitas - Was ist das?“

**Bedia Akbaş**

Fakultät für Bildungs- und Sozialwissenschaften  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg:  
Institut für Pädagogik



Der Ausdruck »Migration« erfasst eine Vielzahl von Phänomenen, die für eine Gesellschaft charakteristisch sind:

- Phänomene der Ein- und Auswanderung sowie der Pendelmigration,
- Vermischung von Sprachen und kulturellen Praktiken als Folge von Wanderungen,
- Strukturen und Prozesse alltäglichen Rassismus,
- Erschaffung neuer Formen von Ethnizität.

(vgl. auch Mecheril & Castro Varela 2010)

Auch die gesellschaftliche, soziale und individuelle Wirklichkeit Deutschlands wird grundlegend von Migrationsphänomenen geprägt.

Mit der Perspektive „Migrationspädagogik“ richtet sich der Blick auf Zugehörigkeitsordnungen in der Migrationsgesellschaft, auf die Macht der Unterscheidung, die sie bewirken und die Bildungsprozesse, die in diesen machtvollen Ordnungen ermöglicht und verhindert sind ( vgl. Paul Mecheril, 2012).

Migrationspädagogik ist keine „Migrant/innen-Pädagogik“ in dem Sinne, dass deren erstes Anliegen wäre, „die Migranten“ zu verändern. Es geht nun darum, dass sich die Institutionen all ihren Bürgern gegenüber öffnen und damit auch ihre Konzepte und Haltungen modifizieren und nicht umgekehrt.

Die zentrale Aufgabe und Fragestellung der Migrationspädagogik liegt darin, sich mit dem Thema „wie der und die natio-ethno-kulturelle Andere unter Bedingungen von Migration erzeugt wird und welchen Beitrag pädagogische Diskurse und pädagogische Praxen hierzu leisten.“ (vgl. Paul Mecheril 2012)

# Kritik an interkulturellen Praxen

---

Denn „Interkulturell“ ist als Perspektive für die Beschäftigung mit von Migrationsprozessen hervorgebrachter Pluralität eingeschränkt und einseitig.

Migrationsgesellschaftliche Unterschiede, die sich nicht selten als Unterschiede in der Möglichkeit politischer Teilhabe, des Rechtstatus, der Kapitalverhältnisse darstellen, werden durch die Kultur-Vokabel als kulturelle Unterschiede verstanden.

„Kulturelle Kollektivzuschreibungen entlasten Pädagoginnen, vor allem bei Konfliktdeutungen von möglichem eigenem Versagen, aber auch von komplexeren Erklärungen“ (Höhner 2001, S.206).

## Explorative Studie zur beruflichen Situation von frühpädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund

### Forschungsteil B

#### Zielgruppe

- Migrant(inn)en mit Berufsausbildung in Deutschland

#### Forschungsfokus

- Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld

### Forschungsteil A

#### Zielgruppe

zugewanderte Fachkräfte mit (früh-)pädagogischen Qualifikationen aus dem Herkunftsland

#### Forschungsfokus

Anerkennungslage & Zugang zum Berufsfeld

### Forschungsteam

#### Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Dr. Leiprecht (Uni Oldenburg, CMC)

Dr. Brokmann-Nooren (Uni Oldenburg, C3L)

Forschungsteil A: Iris Gereke

Forschungsteil B: Bedia Akbaş

### Diversität vs. Monokultur

- 35% Kinder U5 mit Migrationshintergrund
- 8% Erzieher/innen mit MH
- 14% Kinderpfleger/innen mit MH
- Nur 50% der Fachkräfte mit MH verbleiben im Berufsfeld

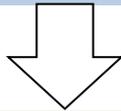
## Forschungsteil B

### Zielgruppe

- Personen mit Migrationshintergrund in (B)FS und Kitas mit Ausbildung in Deutschland

### Forschungsfokus

- Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld,
- Managing Diversity von (B)FS + Kitas



### Fragebogen-Erhebung (April 2012 – Januar 2013)

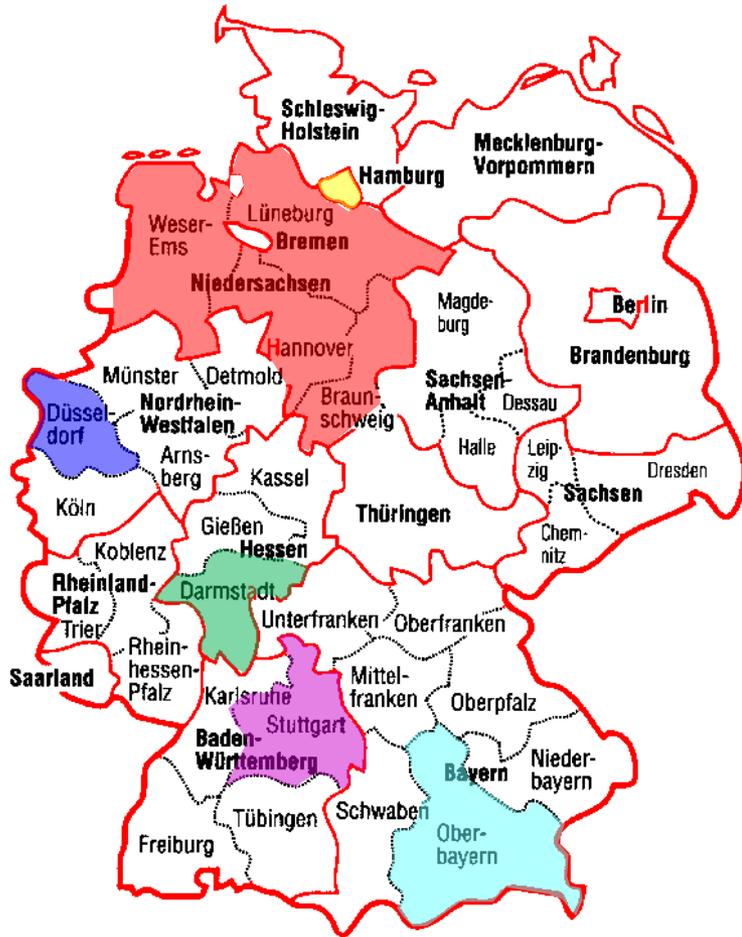
- 1.500 Kitas in Nds., HH + Regierungsbezirke Darmstadt, Düsseldorf, Oberbayern, Stuttgart (n = 347)
- 162 (alle) FS in den sechs Erhebungsräumen (n = 54)

### Interviews (Mai – September 2013)

- Fachschüler/innen mit Migrationshintergrund (n = 16)
- Kita-Fachkräfte mit Migrationshintergrund (n = 16)
- Gruppendiskussionen mit Kita-Teams (n = 7 Kitas / 85 Fachkräfte)

# Kita: Repräsentanz von Fachkräften mit MH in Kitas

## Erhebungsraum



Erhebungsraum	Anteil von Menschen mit MH	
	in der Bevölkerung*	Fachkräfte in den befragten Kindertagesstätten
Niedersachsen	17,5%	8,6%
Hamburg	26,9%	18,5%
RBZ Darmstadt	28,9%	17,8%
RBZ Düsseldorf	25,2%	14,6%
RBZ Oberbayern	23,8%	15,9%
RBZ Stuttgart	29,5%	15,5%
<b>Durchschnitt</b>	<b>25,3%</b>	<b>14,2%</b>

⇒ deutliche Unterrepräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in den Kindertageseinrichtungen

# Ergebnisse: Berufssituation von Fachkräften mit MH in Kitas

---

## Fragebogen-Erhebung (quantitativ):

- Fachkräfte mit MH sind **nicht häufiger in Teilzeit** beschäftigt.
- Fachkräfte mit MH sind **häufiger befristet** beschäftigt.
- **Bei gleicher Qualifikation** (Erzieher/in) sind Fachkräfte mit MH deutlich **seltener Leitungskräfte** als Fachkräfte ohne MH.
- Fachkräfte mit türkischem Migrationshintergrund oder muslimischen Glaubens verbleiben seltener im Berufsfeld.

## Interviews (qualitativ):

- vielfältige und umfassende Erfahrungen mit Otheringprozessen und **Zuschreibungen** entlang von **sprachlichen und kulturellen „Defiziten“**

# **Gründe für Nichtverbleib und ungünstigere Beschäftigungsbedingungen aus Sicht der Kita- Leitungen**

# Nichtverbleib, Erklärungen der Kitaleitungen

*„Haben Sie eine Erklärung für die geringe Verbleibsquote von Fachkräften mit Migrationshintergrund im Berufsfeld?“*

*„Die deutsche Sprache ist für den Spracherwerb der Kinder sehr wichtig. ... Wir haben keine Zeit für Korrekturen.“*

*„Kindergartenkinder sollen später auf das Gymnasium“, es „scheitert an der Bereitschaft der Deutschen Sprache mächtig zu sein“, „Nicht ausreichendes Deutschinteresse“, „u.a. für Kinderkrippe oft zu wenig/nicht ausreichendes Deutschkenntnisse → für Spracherwerb aber zwingend notwendig“.*

## Hegemoniale Sprachordnung

- Kita als hegemoniale Sprachordnung?
- Ein- und Ausschlüsse werden geregelt und legitimiert unter Verweis auf Sprachkompetenz

# Nichtverbleib, Erklärungen der Leitungen II

---

*„Es fehlt mitunter die Bereitschaft sich mit den kulturellen Normen und Werten auseinander zu setzen“ und die „Bereitschaft erzieherische Werte der Einrichtung zu übernehmen“.*

*Es gäbe „oft andere Sichtweisen“ und „kulturell differente Erziehungsleitbilder und Vorstellungen von Teamarbeit“.*

*„Außerdem scheint die Einstellung zu pädagogischen Inhalten, und der Umgang mit Kindern und Eltern je nach Herkunftsland und Sozialisation der Pädagog/in sich oftmals nicht“ mit der Einrichtung „zu decken. Die Erfahrungen machen wir zum Beispiel mit Frauen aus ost-europäischen Ländern.“, „‘unsere Erziehung‘ bereitet ihnen Schwierigkeiten, weil sie oft sehr autoritär sind.“*

Kulturalisierung (..) wird eine Vorstellung von „Kultur“ eingesetzt, die aus einem dynamischen und heterogenen Phänomen etwas Festes und Statisches konstruiert und die Vorstellung einheitlicher „Großgruppen“ erzeugt und zugleich reproduziert, und nicht zufällig geraten dann situative Faktoren, strukturelle Voraussetzungen, institutionelle Verhältnisse und/oder individuelle Verantwortlichkeiten aus dem Blick, genauso wie Verhältnisse zu sozialer Schichtung, Geschlecht und Generation (vgl. Leiprecht 2012, S. 7).

**Othering** beschreibt den Prozess des „Anders Machens“ oder „Fremd Machens“ und ist eine gewaltvolle hegemoniale Praxis, die ihre Ursprünge im europäischen Kolonialismus hat und geht u.A. zurück auf Edward Saids Konzept des Orientalismus (Said 1978; Spivak 1985).

**Othering** dient dabei auch dazu, bestimmte Menschen von einer gesellschaftlich dominanten Wir-Gruppe als nicht dazugehörig abzugrenzen (vgl. Castro Varela/ Dhawan 2004).

# Auswirkungen von Othering

Ständige Wiederholungen von Alltagsrassismen und Kulturalisierungen, des Otherings, der dominanten Platzzuweisung können insbesondere beim Ausbleiben von Erholungsphasen oder geschwächten Widerstandspotentialen der Betroffenen Abwehrbarrieren durchbrechen und tiefe Spuren im Persönlichkeitssystem hinterlassen. (s. u.A. Astride Velho 2013)

Unter diesen Machtbeziehungen verhalten sich Fachkräfte um handlungsfähig zu bleiben u.A.

- Assimilativ,
- Resignativ,
- Widerständig. – Widerständige Verhaltensweisen gilt es positiv zu stärken.

„Am Beispiel der Delegitimierung des Rassebegriffs nach 1945 zeigt sich ein semantischer Wechsel von „Rasse“ zu „Kultur“, der die naturalisierende Funktion des Rassebegriffs auf „Kultur“ übertrug“ (vgl. Höhne,T 2001, S. 200)

# Interviewbeispiel für assimilative Reaktionen

## Ercan:

„Es war schwierig für mich als männlicher Migrant diese Anerkennung zu bekommen in der Gesellschaft. Weil man sagt, mit Migrationshintergrund? Erzieher? Das passt nicht. Weil die haben immer ein anderes Bild, ne? Also, ne? Ausländischer Mann, entweder im Café sitzt er oder ... oder sage ich mal, was weiß ich, der arbeitet nicht, kümmert sich nicht um seine Kinder, ne? Dieses Bild.“

## Ercan:

„ich (...) bemühe ich mich immer, wenn ich auf der Arbeit bin, so bin wie ein normaler Erzieher sein sollte. Weil ... wenn ich jetzt zur Arbeit komme, will ich nicht einen ... mit vollem Bart haben. Das geht nicht. (...) Weil ich ... ehrlich gesagt, ich bin lieb. Und die mögen mich und lieben mich auch. Daher hab ich keinerlei Problem gehabt bis heute.“

Interviewerin: „Also du bist lieb?“

Ercan: „Ich bin lieb (lacht).“

# Beispiel für widerständige Reaktion

---

## Özlem:

„Weil ich finde nicht, dass das eine Selbstverständlichkeit ist, dass eine Kollegin mit Migrationshintergrund immer zu Ort und Stelle da sein muss und alles übersetzt (...) ich bin keine ausgebildete Dolmetscherin, ... das heißt, ich kann auch nicht unter jedes Schreiben ‚ohne Gewähr‘ schreiben, ich bin bereit, Menschen zu helfen(...) aber ich möchte nicht, dass Menschen glauben, dass das eine Selbstverständlichkeit wird. Ich möchte schon, dass die Menschen zu spüren bekommen, genauso wie deutsche Erzieherinnen oder pädagogisches Team, ihre Grenzen uns spüren lassen (.. ) möchte ich auch, dass sie auch meine Grenzen zu spüren bekommen.“

# Teils geringe Bereitschaft zur kritischen Reflexion im Team

- I.: Bei gleicher Qualifikation (Erzieher/in) sind Fachkräfte mit MH deutlich **seltener Leitungskräfte** als Fachkräfte ohne MH.
- Reaktion 1: Kann nicht sein.
- Reaktion 2: Gehen wir mal davon aus, sie haben sich einfach nicht beworben.

Beispiele aus  
Gruppendiskussion in  
Kita-Teams

Reaktion auf den **niedrigeren Verbleib** von Fachkräften mit MH im Berufsfeld Kita:

„Es gibt ja auch viele deutsche Frauen, die einen reichen Mann geheiratet haben und zu Hause sitzen mit Diplom von der Uni.“

# Teils geringe Bereitschaft zur kritischen Reflexion im Team

I.: Bei gleicher Qualifikation sind weibliche Fachkräfte deutlich **seltener Leitungskräfte** als männliche Fachkräfte (und verdienen weniger).

Reaktion 1: Kann nicht sein.

Reaktion 2: Gehen wir mal davon aus, sie haben sich einfach nicht beworben.

„Übersetzung“ in die  
„Frauenforschung“

Reaktion auf den **niedrigeren Anteil** von weiblichen Fachkräften in **Leitungsfunktionen**:

„Es gibt ja auch viele Männer, die einen reiche Frau geheiratet haben und zu Hause sitzen mit Diplom von der Uni.“

Fallbeispiele: Konstellationen,  
Möglichkeitsräume, Handeln

Interviewmaterial und ein  
Analyseangebot

# Reflexionsfragen

---

- Welche Reflexionsfragen ergeben sich aus den Interviewsequenzen?
- Welche Bilder/Identifikationen werden in den Fachkräften durch Otheringserfahrungen erzeugt?
- Was bedeutet dies für unser pädagogisches Können / Nicht-Können?

# Reflexionsfragen

---

- Welche Handlungsprobleme werden benannt?
- Welche strukturellen und institutionellen Schwierigkeiten werden angesprochen?
- Was müssen Professionelle lernen, was müssen sie verlernen?
- Wie sieht ein produktiver Umgang mit Widersprüchen aus?

# Leitlinien für die migrationsgesellschaftliche Öffnung von frühpädagogischen Institutionen

---

- Erforderlich ist die Entwicklung von verbindlichen Leitlinien und Standards der migrationsgesellschaftlichen Öffnung in den frühpädagogischen Institutionen und den Institutionen der Fort- und Weiterbildung, welche im Sinne von Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung auch „überprüfbar“ und zertifizierbar sein sollten.
  - Differenzfreundlichkeit und Zuschreibungsreflexivität als professionelle Angelpunkte.
  - Ermöglichung der Handlungsfähigkeit ALLER *(vgl. Paul Mecheril 2013)*
-

# Leitlinien für die migrationsgesellschaftliche Öffnung von frühpädagogischen Institutionen

---

## **Insbesondere ist bedeutsam:**

- Die strukturelle Verankerung von Prinzipien des Diversitätsbewusstseins und der migrationsgesellschaftlichen Öffnung in Leitbildern, Konzepten, Selbstverständnis, Personalpolitik die auch ermöglicht, dass mehr Menschen mit Migrationsgeschichte in Leitungspositionen eingestellt werden.
- Etablierung einer selbstreflexiven und kritischen Fortbildungskultur in der Professionalisierung der Fachkräfte.
- Die Vermittlung von Fachwissen in der Weiterqualifizierung (z.B. über den nationalen und monokulturellen Habitus der Institutionen und deren Überwindung) und Methoden zur Reflexion in der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

***Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit***