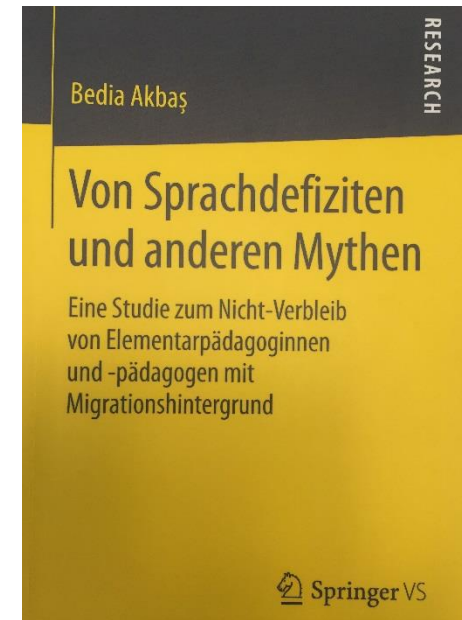


„Alltägliche Phantasien und Mythen zu ‚Kultur‘ und  
‚Sprache‘ – Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im  
Kontext der Elementarpädagogik“

Prof. Dr. Bedia Akbaş



*6. Dialogforum „Integration durch Bildung“*  
Bundesministerium für Bildung und Forschung,  
Berlin, 16. November 2023

# Gliederung

- Ausgangslage und Ziel des Forschungsprojekts
- Methodischer Aufbau
  - Fragebogenerhebung (quantitativ)
  - Einzelinterviews (qualitativ)
  - Gruppendiskussionen
- Ergebnisse der Studie
- Zusammenfassung

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung



## Forschungsprojekt

# „Pädagogische Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in Kitas: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“

(Okt. 2011 – März 2014)

Bildungsforschung im Bereich  
„Ausweitung der Weiterbildungsinitiative  
Frühpädagogische Fachkräfte“ (AWiFF)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Ziel der Arbeit und Ausgangslage

## Zielgruppe:

- Elementarpädagogische Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ (MH) in Deutschland

## Ausgangslage:

- Nur 50% der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ verbleiben im Berufsfeld\*

## Forschungsfokus:

- Gründe für den niedrigeren Verbleib im Berufsfeld
- Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung

©Bedia Akbaş

# Methodischer Aufbau - Befragungsformen

Quantitative Fragebogenerhebung: Kindertagesstätten & Berufsfachschulen  
Ziele: Überprüfung erster Ideen/Generierung von Annahmen

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Ergebnisse der Fragebogenerhebung bilden Grundlage für  
Leitfadenentwicklung

Fragebogen

Qualitative Erhebung mittels leitfadengestützter

Einzelinterviews

- Einzelinterviews mit Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ und
- Gruppendiskussionen mit Kindertagesstätte-Teams.

Gruppendisk.

Detaillierte Analyse typischer Einzelinterviews.

Ziele: Einschätzungen/Bewertungen bzgl.

- Zugangsbarrieren zu Ausbildung/Beruf,
- niedrigerer Verbleib und schlechtere Aufstiegsperspektive,
- stereotype Antworten & strukturelle Indikationen in den Fragebögen

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung

Einzelne Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ nehmen an  
Einzelinterview und Gruppendiskussion teil: Basis für Differenzierung  
von kollektiver Orientierung und Einzelorientierung

Auswertung der Gruppendiskussionen mit dokumentarischer Methode  
Ziele: Ermittlung kollektiver Orientierungen in den Kita-Teams, welche für  
Zugangs- und Aufstiegschancen und Prozesse Institutioneller  
Diskriminierung maßgeblich sein können; Machtverhältnisse & Rollen der  
Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ im Team

©Bedia Akbaş

# Methoden - Fragebogenerhebung

- 162 Fragebögen an Schulleitungen aller ausbildenden Fachschulen (FS) und Fachakademien (FAK) für Sozialpädagogik und Berufsfachschulen (BFS) für Kinderpflege/Sozialassistenten im Erhebungsraum (Rücklauf: 54 Fragebögen)
- 1.500 Fragebögen an Führungskräfte in den Kindertagesstätten (Rücklauf: 347 Fragebögen)



Ausgangslage/Ziel  
 Methoden/Ergebnisse  
 Fragebogen  
 Einzelinterviews  
 Gruppendisk.  
 „Sprachdefizite“-Mythos  
 Zusammenfassung

Erhebungsraum	Fragebogen Fachschulen		Fragebogen Kitas	
	Verschickt	Rücklauf	Verschickt	Rücklauf
Niedersachsen	62	28	250	88
Hamburg	7	2	250	36
RBZ Darmstadt	14	3	250	66
RBZ Düsseldorf	32	8	250	45
RBZ Oberbayern	24	6	250	56
RBZ Stuttgart	23	7	250	56
<b>Gesamterhebung</b>	<b>162</b>	<b>54 (Quote: 33%)</b>	<b>1.500</b>	<b>347 (23%)</b>

©Bedia Akbaş

# Methoden – Einzelinterviews: Auswertung, Typenbildung

16 transkribierte Interviews: enorme Datenfülle

Empirisch begründete Typenbildung\* zur objektiven Reduktion und Generalisierung der Datenmenge

Verwendete Schritte der Typenbildung

1. Erarbeiten relevanter Vergleichsdimensionen/ Kategorien mittels thematischen Kodierens
2. Gruppierung von Fällen/Typenbildung - graphisches Verfahren/Spinnennetzdiagramm
3. Beschreibung der gebildeten Typen
4. Qualitative Auswertung durch Fallanalyse

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

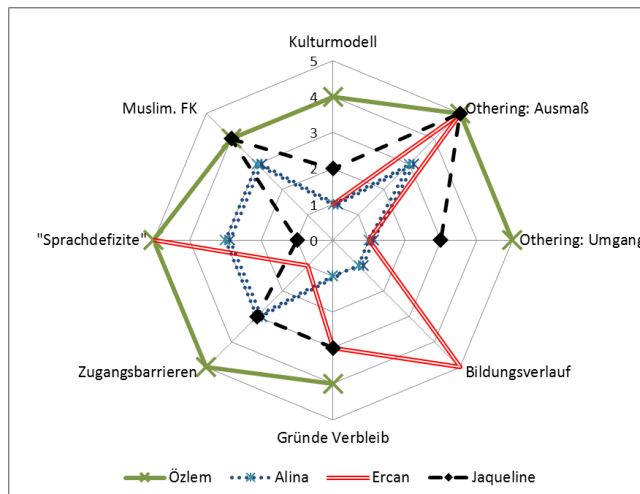
Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung



©Bedia Akbaş

# Methoden – Gruppendiskussionen

7 Gruppendiskussionen mit Kindertagesstätte-Teams mit bis zu 15 Fachkräften mit und ohne ‚Migrationshintergrund‘.

## Arbeitshypothese:

- Anzeichen für institutionelle Diskriminierung von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in der Fragebogenanalyse.
- Kollektive Orientierungen der Teams können maßgeblich sein für Prozesse institutioneller Diskriminierung (Zugangs-/Aufstiegchancen).

## Methode:

Untersuchungen der Gruppendiskussionen auf habituelle Schemata und Orientierungsgehalte der Teams mit der dokumentarischen Methode.

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung



# Unterrepräsentanz und Berufssituation

Erhebungsraum	Anteil von Menschen mit ‚Migrationshintergrund‘		
	in der Bevölkerung*	Fachkräfte in den befragten Kindertagesstätten	Unterrepräsentanz um
Hamburg	26,9%	18,5%	-8,4%
Niedersachsen	17,5%	8,6%	-8,9%
RBZ Darmstadt	28,9%	17,8%	-11,1%
RBZ Düsseldorf	25,2%	14,6%	-10,6%
RBZ Oberbayern	23,8%	15,9%	-7,9%
RBZ Stuttgart	29,5%	15,5%	-14,0%
<b>Durchschnitt</b>	<b>25,3%</b>	<b>14,2%</b>	<b>-11,1%</b>

Ausgangslage/Ziel  
Methoden/Ergebnisse  
Fragebogen  
Einzelinterviews  
Gruppendisk.  
„Sprachdefizite“-  
Mythos  
Zusammenfassung

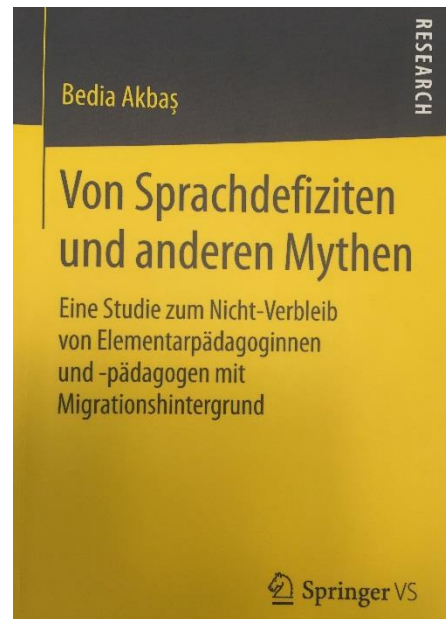
\* Statistisches Bundesamt (2012), S. 36/37

⇒ deutliche Unterrepräsentanz von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in den Kindertagesstätten im Erhebungsraum

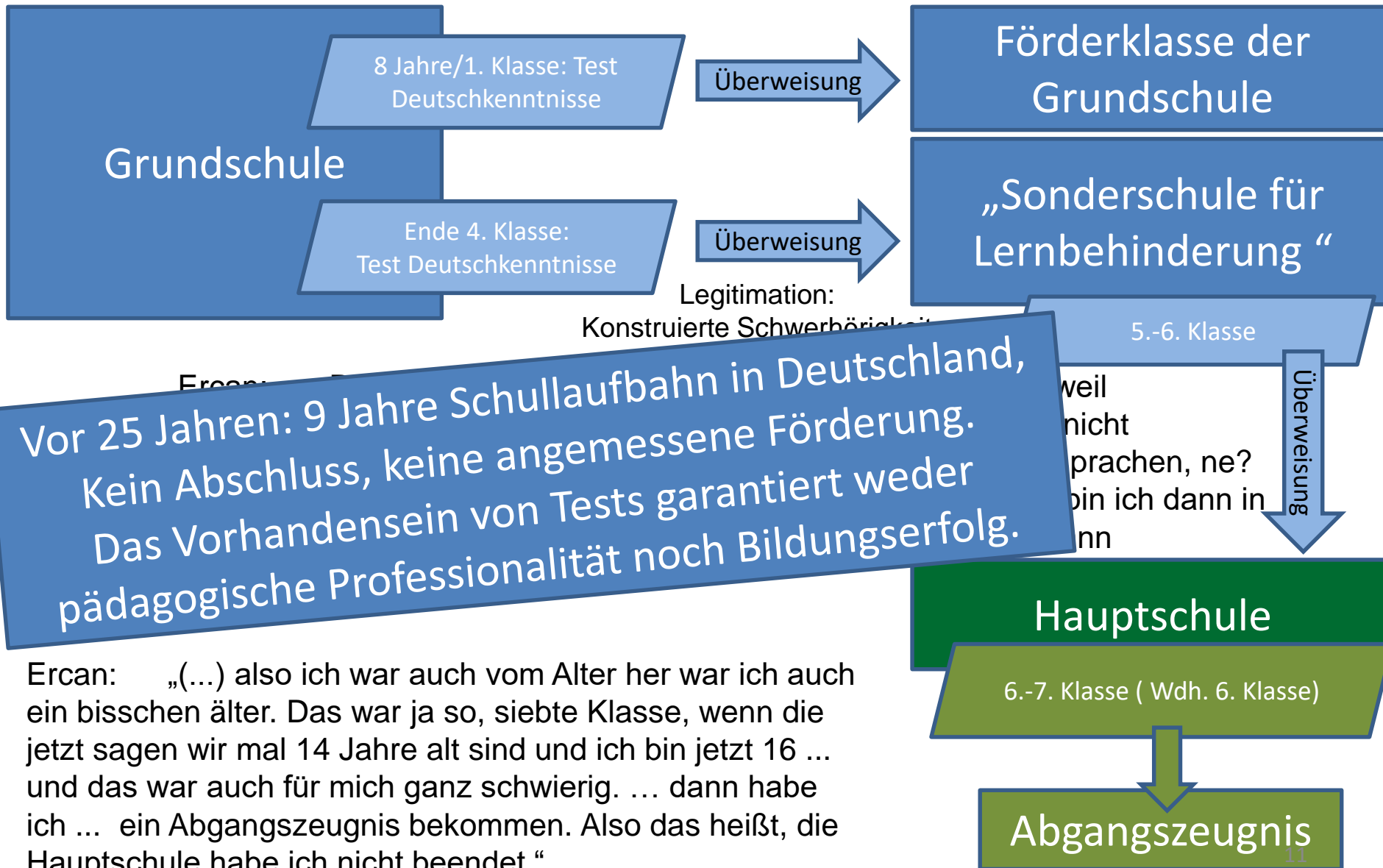
- Fachkräfte mit MH sind **häufiger befristet** beschäftigt.
- **Bei gleicher Qualifikation** (Erzieher/in) sind Fachkräfte mit MH deutlich **seltener Leitungskräfte** als Fachkräfte ohne MH.

©Bedia Akbaş

# Ergebnisse der Studie



# Ein Fallbeispiel: Ercan (als Kind nach D migriert)



# Auswirkungen auf pädagogische Haltungen

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

*Aus dem Kita-Fragebogen des Forschungsprojekts*

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

*„Kindergartenkinder sollen später auf das Gymnasium“*

Hegemoniale Sprachordnung (*Dirim 2013*)

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

# Kita: Entscheidungsrelevanz von Einstellungskriterien

Einstellungskriterien: Besonders entscheidungsrelevant ist	Zustimmung	Ablehnung	Ausgangslage/Ziel
gute/sehr gute Beherrschung der deutschen Sprache (Wort + Schrift), (N=338)	86%	2%	Methoden/Ergebnisse Fragebogen
ein guter/sehr guter pädagogischer Ausbildungsabschluss, (N=334)	82%	2%	Einzelinterviews Gruppendisk.
weitgehend akzentfreies Deutsch, (N=326)	61%	15%	„Sprachdefizite“- Mythos
Religiöse Neutralität im äußeren Erscheinungsbild, (N=320)	47%	34%	Zusammenfassung
Erfahrungen im Berufsfeld (mindestens drei Jahre), (N=328)	40%	20%	
Zugehörigkeit zur christlichen Kirche, (N=328)	35%	59%	
Mehrsprachigkeit, (N=324)	34%	35%	

Aus Migrationsgesellschaftlicher Perspektive u.a. zu kritisieren:

- ⇒ Beherrschung der deutschen Sprache wichtiger als fachliche Qualifikation
- ⇒ Weitgehend akzentfreies Deutsch doppelt so wichtig wie Mehrsprachigkeit
- ⇒ Christliche Konfession genauso wichtig wie Mehrsprachigkeit

# Niedriger Verbleib: Erklärungen der Leitungen

Antworten der Kita- bzw. Schulleitungen auf die Frage „Haben Sie eine Erklärung für die geringe Verbleibsquote von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld?“ (Falls Ja, Mehrfachantworten auf offene Folgefrage möglich)	Anzahl der Nennungen		Ausgangslage/Ziel Methoden/Ergebnisse
	Kita N=331	(B)FS N=47	
Nein	203	36	Fragebogen Einzelinterviews
„Sprachdefizite“	52	1	Gruppendisk.
„kulturelle Differenzen“: allgemein und in der pädagogischen Praxis	27	6	„Sprachdefizite“-Mythos
Religion: kirchliche Träger (19x) aber auch fehlende religiöse Neutralität/Kopftuch der Fachkräfte (6x)	25	3	Zusammenfassung
„traditionelleres“ Rollenverständnis, Familienplanung	21	6	

- ⇒ Bias in der Wahrnehmung „Sprachdefizite“ Schule und Kitas
- ⇒ Fehlen entsprechender Unterstützungsangebote in der Ausbildung
- ⇒ Stereotype Äußerungen der Leitungen im Bereich ‚Kultur‘ und ‚Sprache‘

# Mythos „Sprachdefizite“ – Gruppendiskussion 2 & 7

## Gruppendiskussion 2, Passage ‚Kasernenhofstil‘:

**Heidrun:** „die eine Leitung kommt aus Russland ... ich war noch nie vor Ort in dieser deutsch-russischen Kita ... wenn die Kollegin im Leitungskreis so erzählt, wie sie so gewisse Dinge machen ... also da (lacht) ist so ein **Tonfall** drunter, wo man so denkt, okay, **da wird jetzt auch nicht weiter drüber diskutiert**, das ist so und das wird auch immer so bleiben. ... .. das ist schon fast irgendwie **Kasernenhofstil**“

**Gisela:** „Aber es gibt auch Deutsche mit so einem ... **Army-Ton.**“

**Heidrun:** „Ja natürlich, aber die Schublade habe ich erst mal nicht (lacht)“

## Gruppendiskussion 7, Passage ‚Filter‘:

**Klaus:** „ich rede jetzt gerne auch mal deutsch und auch ehrlich, **wenn jemand kommt aus dem ganzen Gebiet der ehemaligen GUS** und hat sich hier in Deutschland in einer Kurzausbildung das Gleichschalten lassen mit einer deutschen pädagogischen Ausbildung, bin ich vorsichtig, ... Ist aber ein Stereotyp. Ich habe mir diejenige nicht angeguckt, aber da würde ich sagen, die **hat bei uns weitaus schlechtere Eingangskarten als jemand, der aus dem westeuropäischen Ausland** käme beispielsweise“

**Julie:** „Klaus, ist es nicht so, dass alle Leute, die hier arbeiten wollen, mit unserer Konzeption übereinstimmen müssen?“

**Klaus:** „Ja natürlich ist das bei allen so, aber ich würde sagen, ... ich habe einen Filtermechanismus, dass die erst gar nicht so weit kommen.“ (**Julie:** „mhm, das ist schade“)

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung

# Mythos „Sprachdefizite“ - Zusammenfassung

Hinter einem bedeutenden Teil der ‚Sprachdefizit‘-Zuschreibungen verbirgt sich ein Legitimationshaushalt für eine Praxis mittelbarer institutioneller Diskriminierung.

Im „Sprachdefizit“-Diskurs

- wird einerseits durch assoziative Argumentationsketten Migration mit „Sprachdefiziten“ und diese wiederum mit einem Unwillen zur ‚Integration‘, dem ‚Abschotten‘ in ‚Parallelgesellschaften‘ und kultureller ‚Andersartigkeit‘ verknüpft
- und es sind andererseits überhöhte Anforderungen an Deutschkenntnisse, die Nichtberücksichtigung von Mehrsprachigkeit und die linguizistische\* Abwertung an spezifische Akzente gebundene Sprechweisen im Berufsfeld (und darüber hinaus) zu beobachten.

Daher bezeichne ich diesen Diskurs als „Sprachdefizit“-Mythos.

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung

\*Dirim 2010: „Linguizismus ist das Bedeutsammachen sprachlicher Differenzen, um in einem Machtgefälle den Ausschluss einer konstruierten Gruppe zu begründen“



# Zusammenfassung

Der niedrigere Verbleib von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ wird begünstigt durch

- Diskriminierungen,
  - Rassismen und
  - Linguizismus („Sprachdefizit“-Mythos)
- im Berufsfeld.

Der quantitativ indizierte niedrigere Verbleib von Fachkräften mit türkischem oder Ex-GUS Bezug sowie islamischem Glauben korrespondiert mit qualitativ ermittelten Orientierungen und Legitimationsmustern, die diese Fachkräfte in ihren Zugangs- und Aufstiegsperspektiven u. a. kulturrassistisch und institutionell diskriminieren.

Kulturelle Dichothomie und die darauf basierenden Ideologien des Assimilationismus und Multikulturalismus haben sich weitgehend unreflektiert im Berufsfeld manifestiert. Das zeigt sich u. a. in Kulturalisierungen gegenüber den Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘.

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-  
Mythos

Zusammenfassung

# Klassifikation von Diskriminierungen & Rassismen

Interpersonelle bzw. Direkte Diskriminierungen / Rassismen	Beschreibung des Diskriminierungstyps und Beispiele	Ausgangslage/Ziel
Rassistisch	Diskriminierung auf Grund von rassistischen Ressentiments, Beispiel (nicht spezifisch für das Berufsfeld): Jacqueline beschreibt ihre eigenen Rassismuserfahrungen im Interview in Abschnitt 5.2.1.	Methoden/Ergebnisse
Statistisch	<p>Diskriminierung auf Grund statistischer Kollektivannahmen über eine Personengruppe, beobachtete Beispiele:</p> <p>Nichteinstellung: „Russen sind autoritär“ (vgl. die Passagen ‚Kasernenhofstil‘ der GD2 in Abschnitt 5.4.1.3 und ‚Filter‘ der GD7 in Abschnitt 5.4.2.1); Ercan’s Diskriminierung entlang von Kollektivannahmen über ‚türkische‘ Männlichkeit in Abschnitt 5.2.2;</p> <p>Befristungen wegen Ängsten vor fundamentalistischen Fachkräften mit muslimischer Religion (GD6, Passage ‚Rückenstärkung‘, Abschnitt 5.4.3.2); Ablehnung von Kindern an Kitas mit der Begründung, dass „viele muslimische Kinder kaum ein Angebot wahrnehmen können“ (Abschnitt 5.2.3)</p>	Fragebogen Einzelinterviews Gruppendisk. „Sprachdefizite“-Mythos
Societal	<p>Diskriminierung mit dem Verweis auf antizipierte Ablehnung durch Dritte, beobachtete Beispiele: Nichteinstellung von Fachkräften mit russischem Migrationshintergrund auf Grund antizipierter Ablehnung durch Eltern (GD2, Passage ‚Kasernenhofstil‘, Abschnitt 5.4.1.3),</p> <p>Nichtakzeptanz von Führungskräften mit „afrikanischem“ oder russischem Migrationshintergrund oder islamischen Glauben durch Eltern auf Grund der „fremden Kultur“ (GD2, ‚Kasernenhofstil‘, Abschnitt 5.4.1.3)</p> <p>Kettenbefristung (sieben Jahre!) von Özlem wegen antizipierter Ablehnung des Kopftuchs durch Eltern bzw. das „soziale Umfeld der Einrichtung“ (vgl. GD6, Passage ‚Rückenstärkung‘, Abschnitt 5.4.3.1 und Abschnitt 5.3.1)</p> <p>Befristung: „Längeres Testen“ der Elternakzeptanz (vgl. Abschnitt 4.1.4)</p>	Zusammenfassung
Opportunistisch	<p>Ausnutzen eines schwächeren (Rechts-)Status eines Menschen, z.B. in Form von schlechteren Beschäftigungsbedingungen (wie Arbeitsaufgaben, Bezahlung, Befristung von Verträgen) und Aufstiegsmöglichkeiten, beobachtete Beispiele</p> <p>„Ausnutzen“ des schwächeren sozioökonomischen Status von Fachkräften mit Migrationshintergrund (vgl. Abschnitt 4.1.4 und 5.3.1), Özlem’s Kettenbefristung in Abschnitt 5.3.1.</p>	©Bedia Akbaş

# Klassifikation von Diskriminierungen & Rassismen

Institutionelle (Strukturelle) Diskriminierungen / Rassismen		
Direkt	Rechtlich	<p>Diskriminierung auf Basis von rechtlichen oder administrativen Regelungen, beobachtete Beispiele:</p> <p>Ausnahmeregelungen im AGG für Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft (vgl. Abschnitt 2.4.4.1 und 5.3.2): Nicht-christliche Fachkräfte (mit und ohne Migrationshintergrund werden bei Zugang, Befristung und Leitungsposition (keine Leitungsposition ohne christliches Bekenntnis) diskriminiert.</p> <p>Konvertierungsdruck (Einstellung gegen Konvertierung zum christlichen Glauben). Zusätzliche Zugangsbarriere für konfessionsfreie und nicht-christliche Fachkräfte mit Migrationshintergrund auf Grund des regional hohen Anteils/Monopols von Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft.</p> <p>Ablehnung von Fachkräften mit Kopftuch (kirchlicher Träger nach AGG; öffentliche Träger auf Grund von Landesgesetzen/-verfassungen z.B. Kinderbetreuungsgesetz in Baden-Württemberg, Abschnitt 2.4.4.1 und 5.3.2)</p>
	Informelle organisatorische ‚Gesetze‘/Praktiken	<p>z.B. Diskriminierung durch strategisches Umgehen rechtlicher Regelungen. Beobachtetes Beispiel: SOLB Überweisung bei Ercan - Rechtliche Regelungen schlossen Deutschkenntnisse als Überweisungsgrund an Sonderschulen aus. Bei Ercan wurde die Überweisung an eine Sonderschule für hörgeschädigte Kinder ihm gegenüber mit ‚Sprachdefiziten‘ begründet und zur offiziellen Legitimation eine Schwerhörigkeit konstruiert, vgl. Abschnitt 5.2.1.</p>
Indirekt	Indirekt bzw. mittelbar	<p>Anscheinend neutrale Praktiken, die bestimmte Personengruppen in besonderer Weise benachteiligen können, beobachtete Beispiele:</p> <p>überhöhte Anforderungen an Deutschkenntnisse, Nichtberücksichtigung von Mehrsprachigkeit, linguistische Abwertung an spezifische Akzente gebundene Sprechweisen (Russisch, Türkisch, Arabisch) -&gt; „Sprachdefizit“-Mythos, hinter einem bedeutenden Teil der „Sprachdefizit“-Argumentationen verbirgt sich lediglich ein Legitimationshaushalt für eine Praxis mittelbarer institutioneller Diskriminierung (vgl. Abschnitt 5.3.3)</p> <p>Aufnahmekriterien für Kinder an Kindertagesstätten (vgl. Abschnitt 5.2.3)</p>
	Side-Effect	<p>Diskriminierung in einem Lebensbereich (z.B. Gesundheitssystem, Wohnen), die auf Diskriminierung in einem anderen Lebensbereich (z.B. Arbeit) beruht. Beobachtetes Beispiel: Die Diskriminierung Ercan’s im Bildungssystem (SOLB Überweisung) führte zu keinem anerkannten Schulabschluss und somit zu einer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, vgl. Abschnitt 5.2.1 und 5.2.2.</p>
	Past-In-Present	<p>Trotz anscheinend neutraler Praktiken in der Gegenwart haben ‚ethnische‘ Minderheiten u. a. in den USA, Südafrika und Deutschland schlechtere Bildungschancen auf Grund schlechterer Ressourcenausstattung der Eltern, die auf Diskriminierungen in der Vergangenheit basieren. Beobachtete Beispiele:</p> <p>Özlem kommt nach eigenen Worten nicht aus einer bildungsreichen Familie und ist auf Grund der sozioökonomischen Schlechterstellung ihres Vaters als ‚Gastarbeiter‘ von schlechteren Bildungschancen betroffen (vgl. Abschnitte 5.3.1 und 5.2.2).</p> <p>Ebenso ist Ercan in seinen Chancen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt auf Grund eigener Diskriminierungen durch das türkische und deutsche Bildungssystem in der Vergangenheit und der Diskriminierung seiner kurdischen Eltern in der Türkei, vgl. Abschnitt 5.2.1 und 5.2.2.</p>

Ausgangslage/Ziel

Methoden/Ergebnisse

Fragebogen

Einzelinterviews

Gruppendisk.

„Sprachdefizite“-Mythos

Zusammenfassung

©Bedia Akbaş

# Kontakt

Prof. Dr. Bedia Akbaş

Fachhochschule Kiel  
Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit  
Sokratesplatz 2  
24149 Kiel  
[bedia.akbas@fh-kiel.de](mailto:bedia.akbas@fh-kiel.de)