

DIALOGFORUM

INTEGRATION

durch

BILDUNG

6. Dialogforum „Integration durch Bildung“

Pädagogische Fachkräfte mit Migrationsgeschichte

Tagungszusammenfassung

Am 16. November 2023 fand das 6. Dialogforum „Integration durch Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Berlin statt. Das Dialogforum ist Teil einer Reihe, die das BMBF 2021 als Austauschformat auf Bundesebene initiiert hat. Dabei werden halbjährlich bildungsbezogene Integrationsthemen gemeinsam von Wissenschaft, Praxis, Migrantenorganisationen und Verwaltung diskutiert, Best Practice aus der Bildungsarbeit sowie neue Impulse aus der Forschung vorgestellt und ausgetauscht.

Am 6. Dialogforum nahmen knapp 100 Expertinnen und Experten aus Bildungsforschung, -praxis und -verwaltung teil. Diskutiert wurde das Thema „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationsgeschichte“. Anlässlich der Veranstaltung wurde die Ausstellung Neue deutsche Lehrkräfte des Hamburger Netzwerks „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ im BMBF Berlin und im BMBF Bonn gezeigt. Neben dem Hamburger Netzwerk waren auch die Landesnetzwerke von Lehrkräften mit Migrationsgeschichte aus Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen vertreten.

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Plenum



BMBF als Gastgeber

Dr. Thomas Greiner, Leiter der Unterabteilung „Lebensbegleitendes Lernen“ sowie **Stefanie Eckstein**, Leiterin des Referats „Integration durch Bildung“ im BMBF, unterstrichen in ihren Beiträgen die Bedeutung des Themas für das Ministerium, auch im Hinblick auf den dringenden Fachkräftebedarf in den Bildungsberufen. Im Gespräch mit der Moderatorin Alexandra Antwi-Boasiako wies Dr. Greiner darauf hin, dass pädagogische Fachkräfte mit Migrationsgeschichte in den Bildungsinstitutionen nach wie vor drastisch unterrepräsentiert seien. Dafür zog er die Zahlen des Nationalen Bildungsberichts 2022 heran, der einen Schwerpunkt zum Bildungspersonal hatte. Während die Klassenräume immer heterogener und vielfältiger würden, seien die Lehrerzimmer nach wie vor relativ homogen. Nur zehn Prozent des pädagogischen Personals an Grundschulen und weiterführenden Schulen hätten einen Migrationshintergrund. An beruflichen Schulen seien es nur acht Prozent, so der Bildungsbericht. Sich nach den dahinterliegenden Gründen und dem verschenkten Potenzial zu fragen und die Veränderungsmöglichkeiten zu diskutieren, sei ihm und dem BMBF ein besonderes Anliegen, in der Veranstaltung ganz bewusst fokussiert auf pädagogisches Fachpersonal, das in Deutschland qualifiziert wurde. Aus Sicht des BMBF sei es notwendig, nicht nur über Probleme zu sprechen, sondern auch und insbesondere den Potenzialen und Best Practices Aufmerksamkeit zu schenken. Dies entspreche auch der Kernidee des Dialogforums, eine Plattform für den fachlichen Diskurs auf Bundesebene zu bieten und Akteure zusammenzubringen, die in dieser Konstellation ansonsten vielleicht nicht zusammenkommen würden.

Plenum: Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft

Impulsvortrag von Prof. Dr. Aysun Dođmuş, Professorin für Erziehungswissenschaft – Lehren und Lernen in der Migrationsgesellschaft an der TU Berlin, [Link](#)

- **Einseitige Adressierung:** Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationsgeschichte gelten als Hoffnungsträgerinnen beziehungsweise Hoffnungsträger für den Abbau der Bildungsbenachteiligung migrantisierter Schülerinnen und Schüler. Es fehlt aber eine schulische Gesamtstrategie zum Abbau der Bildungsbenachteiligung.
- **Wirkungserwartungen:** Dabei werden Lehrkräften mit Migrationsgeschichte die Funktionen der Brückenbauerinnen und -bauer, Vorbilder und Integrationshelferinnen und -helfer zugeschrieben.
- **Doppelbotschaft an Lehrkräfte:** Zugleich bewegen sich diese Lehrkräfte in einem Spannungsfeld. Als Lehrkräfte sind sie gewollt, dennoch machen sie Erfahrungen von Rassismus an der Schule und innerhalb des Lehrerzimmers.
- **Auslagerung schulischer Aufgaben an Lehrkräfte:** Bei schlechtem Abschneiden von Schülerinnen und Schülern bei Vergleichsstudien sollte der Fokus eher auf der Institution Schule liegen. Das Thema Bildungsbenachteiligung wird noch zu sehr individualisiert und dabei kulturalisiert.
- **Bildung in der Migrationsgesellschaft geht alle an:** Alle Lehrkräfte, ob mit oder ohne Migrationsgeschichte, sowie die Bildungsinstitutionen insgesamt müssen sich dem Thema Pädagogik in der Einwanderungsgesellschaft und damit auch dem Thema Diversitätssensibilität stellen.

Plenum

Vorstellung der Foto-Ausstellung „Neue deutsche Lehrkräfte“ – Anh Thi Đõ-Kavka und Faried Ragab, Landeskoordinatorin und -koordinator des Hamburger Netzwerks „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“, [Link](#)

- **Die Ausstellung:** Das Fotografie-Projekt wurde im Jahr 2021 vom Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ zu seinem zehnjährigen Gründungsjubiläum initiiert. Die Ausstellung zeigt, wie bereichernd herkunftsdiverse Kollegien sein können. Zudem vermittelt sie einen Eindruck von der Vielfalt der biografischen Erfahrungen, die entsteht, wenn mehr Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte in Schulen tätig sind.
- **Persönliche Betroffenheit der Lehrkräfte:** Die im Netzwerk engagierten Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte sind aufgrund ihrer eigenen biografischen Erfahrungen besonders motiviert, sich im Bereich der Integration und der diversitätswussten Bildung zu engagieren. Auch deshalb wollen sie einen Beitrag zu diskriminierungskritischer Schulöffnung leisten.
- **Kehrseite der Motivation:** In Beratungen und Empowerment-Workshops zeigt sich, dass Lehrkräfte in der Schule Rassismus erfahren. Lehrkräfte brauchen daher Safer Spaces, um diese Erfahrungen diskutieren zu können.
- **Multiperspektivität als Qualität von Bildungsinstitutionen:** Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte sind nicht das „Allheilmittel“. Sie sind „Bausteine“ im Zuge der Öffnung der Schulen und Vorbilder für alle Schülerinnen und Schüler – nicht nur für solche mit Migrationsgeschichte.
- **Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte als Normalität:** Heterogene Normalitäten in Bildungseinrichtungen und deren Kollegien müssen erst geschaffen werden. Es braucht Impulse, auch in Form von Irritationen, wie z.B. beim Titel „Neue deutsche Lehrkräfte“, um ins Gespräch und in den Austausch über Zugehörigkeiten zu kommen. Die Ausstellung ist ein solcher Impuls, um Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken.



Stimmen aus dem Plenum:

Reflektion eigener Erfahrungen: Alle Lehrkräfte, mit und ohne Migrationsgeschichte, sollten viel selbstverständlicher in der Aus- und Fortbildung die eigene Biographie und Position reflektieren. Hierfür ist eine Sensibilisierung in der Fortbildung sinnvoll.

Vielfalt leben: Das Einstellen von mehr Fachkräften mit Migrationsgeschichte führt nicht automatisch dazu, dass in einer (Bildungs-) Einrichtung Vielfalt auch gelebt wird. Dafür muss die gesamte Einrichtung für Diversität sensibilisiert werden.

Komplexität ertragen: Wir sollten komplexer über das Thema nachdenken und aushalten können, dass es Widersprüche birgt.

Auswirkungen auf Elternarbeit: Es fehlen Erkenntnisse dazu, wie sich ein höherer Anteil an Lehrkräften mit Migrationsgeschichte auf die Elternarbeit auswirkt.

Zukünftige Lehrkräfte durch Erfahrungen aus eigener Schulzeit abgeschreckt: Das Lehramtsstudium ist für viele keine Option, weil Schule als hoch „vermachteter“ Raum wahrgenommen wird. Lehrkräfte werden teilweise als diskriminierend erlebt.

Workshop 1

Fachkräfte mit Migrationsgeschichte in der Kita

Impulsvortrag von Prof. Dr. Bedia Akbaş, Professorin für Erziehung und Bildung mit dem Schwerpunkt Kindheit an der FH Kiel, [Link](#)

- **Unterrepräsentanz und Berufssituation:** Fachkräfte mit Migrationsgeschichte sind in Kitas deutlich unterrepräsentiert. Sie sind häufiger befristet beschäftigt als Fachkräfte ohne Migrationsgeschichte und bei gleicher Qualifikation deutlich seltener in Führungspositionen.
- **Mythos Sprachdefizite:** Fachkräfte mit Migrationsgeschichte machen oftmals die Erfahrung, dass in ihren Einrichtungen eine eigene Migrationsgeschichte mit Sprachdefiziten und dies wiederum mit einem Unwillen zur Integration in Verbindung gebracht wird. Andererseits werden an sie besonders hohe Anforderungen im Hinblick auf ihre Deutschkenntnisse gestellt sowie vorhandene Ressourcen durch Mehrsprachigkeit im Berufsfeld wenig beachtet.
- **Niedriger Verbleib im Berufsfeld:** Die Studie „Von Sprachdefiziten und anderen Mythen“ aus dem Jahr 2017 hat gezeigt, dass nur 50 Prozent der untersuchten Fachkräfte im Berufsfeld verbleiben – auch aufgrund von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen bei Zugangs- und Aufstiegspektiven.

Anmerkungen aus dem Workshop:

- » **Erlebte Diskriminierung durch Kollegium und Eltern:** Probleme, wie das Absprechen von Fachlichkeit oder andere Formen von Diskriminierung und Rassismus im Kollegium, werden heruntergespielt. Gleichzeitig erfahren Fachkräfte Diskriminierung von Eltern, oftmals auch ungewollt, im Rahmen von Alltagsgesprächen. Daher braucht es in Kitas mehr Antidiskriminierungsansätze und Supervision.
- » **Gefahr der Instrumentalisierung:** Fachkräfte mit Migrationsgeschichte wollen selbst entscheiden, ob sie als „Lernfolie“ dienen wollen. Es gibt eine gewisse Instrumentalisierung als „Kulturmittlerin“ und „Kulturmittler“, die nicht immer gewollt ist.
- » **Eine Frage von Haltung, Anerkennung und Personalentwicklung:** Es braucht mehr Reflexivität im Kollegium, diversitätssensible Personalentwicklung und insgesamt mehr Anerkennung in finanzieller, symbolischer und fachlicher Hinsicht.
- » **Diversitätssensible Aus- und Fortbildung:** Eine diversitätssensible Ausbildung des Fachpersonals muss gestärkt und institutionell verankert werden.



Workshop 2

Fachkräfte mit Migrationsgeschichte an der Schule

Impulsvortrag von Dr. Rita Panesar, Referentin der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., [Link](#)

- **„Parallelgesellschaft Lehrerzimmer“:** In Ballungsräumen bringen mehr als die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler eine Migrationsgeschichte mit, dieses Verhältnis bildet sich jedoch bei Weitem nicht im Kollegium ab. Mark Terkessidis sprach in diesem Zusammenhang von der eigentlichen „Parallelgesellschaft“ im Lehrerzimmer.
- **Zwischen Vorbild, Überforderung und Stigmatisierung:** Unter Lehrkräften mit Migrationsgeschichte gibt es einige, die die Rolle als (Kultur)-Vermittlerin und (Kultur)-Vermittler oder „Vorbild of Color“ annehmen, andere sehen sich durch derartige Rollenzuschreibungen von Seiten der Schülerschaft, des Kollegiums oder der Eltern überfordert, teilweise auch stigmatisiert – zumal diese Rollen und die damit einhergehenden Aufgaben oft nicht zusätzlich honoriert oder entlohnt werden. Sie möchten lieber als Fachlehrerin und Fachlehrer anerkannt werden, anstatt auf ihre Herkunft reduziert zu werden. Wieder andere Lehrerinnen und Lehrer stellen ihren persönlich erfolgreichen Weg als Beispiel für Aufstiegsmöglichkeiten heraus und weisen strukturelle Barrieren zurück.
- **Zwischen Normalisierung und Empowerment:** Einerseits gibt es das Bedürfnis, als „normale“ Person, als Fachlehrkraft wahrgenommen und anerkannt zu werden, das heißt mit allen Mehrfachzugehörigkeiten, zum Beispiel alters-, geschlechts- und peergruppenspezifischen Aspekten sowie persönlichen Interessen oder Selbstkonzepten (Normalisierung). In manchen Situationen oder Konstellationen steht allerdings auch das Bedürfnis im Vordergrund, als marginalisierte Gruppe gesehen und wertgeschätzt zu werden, auch mit Blick auf besondere Unterstützungsstrategien (Empowerment). Schließlich gibt es das Bedürfnis, Zuschreibungen und Stereotype in Frage zu stellen (De-konstruktion). Es ist nicht möglich alle Bedürfnisse gleichzeitig zu befriedigen, daher kann abgewogen werden, was jeweils am wichtigsten ist (vergleiche Trilemma der Inklusion, Mai Anh Boger).
- **Diversitätsbewusste Schulentwicklung:** Es braucht mehr diversitätsbewusste Schulentwicklung, etwa durch Anti-Bias-Arbeit in der Personalentwicklung. Pädagogisches Personal sollte gestärkt werden, auch um sich angesichts von Unterschieden wohlfühlen, ein kritisches Denken über Vorurteile zu entwickeln, unfaire Bilder, Verhaltensweisen oder Äußerungen zu erkennen und darüber sprechen zu können. Dadurch können Schief lagen wahrgenommen und Verhaltensweisen geändert werden. Bildungsinstitutionen haben die Aufgabe Schief lagen zu reflektieren, nicht zu reproduzieren.

Anmerkungen aus dem Workshop:

- » **Mehrsprachigkeit, Diversitätssensibilisierung und Antidiskriminierung:** Es müssen Hürden abgebaut werden, Mehrsprachigkeit in der Schule gefördert und externe Lehrkräfte gewonnen werden. Die Themen Antidiskriminierung, Rassismusprävention und Diversitätssensibilisierung müssen verpflichtend in der Lehramtsaus- und -weiterbildung verankert werden.
- » **Alle mitnehmen:** Es ist für alle eine Bereicherung, sich mit Diskriminierungskritik zu befassen – auch für Menschen, die meinen, sie hätten damit nichts zu tun.



Workshop 3

Studium und Ausbildung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte

Impulsvortrag von Ahmet Atasoy, Landeskoordinator des Netzwerks Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte des Landes NRW, [Link](#)

- **Das Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW:** Im November 2007 wurde das Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte gegründet. Aus knapp 30 Gründungsmitgliedern, die an nordrhein-westfälischen Schulen arbeiten, wurden mittlerweile mehr als 1.400 Mitglieder. Die vielfältigen Potenziale der Mitglieder können in vielerlei Kontexten umfassend eingebracht werden.
- **Begleitung von Lehramtsstudierenden mit Migrationsgeschichte im Programm [Ment4you](#):** Ment4you ist ein Mentoringprogramm, in dem Lehramtsstudierende aus höheren Semestern Studienanfängerinnen und Studienanfänger begleiten. Ziel des Programms ist, die Studienabbruchsquote zu minimieren, soziale Unterstützung und Empowerment im Hinblick auf das Potential der eigenen Zuwanderungsgeschichte zu bieten sowie Netzwerke und vielseitige Kontakte aufzubauen. Die Mentorinnen und Mentoren werden für ihre Aufgaben speziell qualifiziert.
- **Diversitätssensibilisierung in der Lehramtsausbildung durch [DiversiTeach](#):** Seit dem Wintersemester 2021/2022 sind migrationspädagogische Themen, wie zum Beispiel Mehrsprachigkeit als gewinnbringende Ressource, Rassismusprävention und Diversitätssensibilität, an die Zentren für Lehrerinnen- und Lehrerbildung der kooperierenden Universitäten angedockt. Diese Themen werden bereits in den Einführungs- und Orientierungspraktika angesprochen und Netzwerkmitglieder bieten Seminare zum Thema an.

Anmerkungen aus dem Workshop:

- » **Zukünftige Lehrkräfte und die Angst vor Rassismus:** Potentielle Lehrkräfte haben Angst vor Rassismus. Möglicherweise vor dem Hintergrund der eigenen negativen Erfahrungen in der Schulzeit. Es gibt zu wenig Rollenvorbilder in der Schule und das Thema Rassismus wird in der Schule kaum behandelt.
- » **Eigene Sozialisation und Attraktivität des Lehramtsberufs:** Die Attraktivität des Berufs wird in Frage gestellt, zudem fehlt es oft an Selbstbewusstsein in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten. Darüber hinaus gibt es wenig Vorbilder in Familie und Bekanntenkreis.
- » **Bewusstsein für Diskriminierung und Rassismus an Hochschule schaffen:** Für diese Themen muss ein Bewusstsein an der Hochschule und bei deren Personal geschaffen werden. Es bedarf Unterstützungsstrukturen (zum Beispiel Mentoring) und eines Antidiskriminierungs-Managements. In diesem Zusammenhang können auch sogenannte Safer Spaces hilfreich sein. Eine unabhängige Antidiskriminierungs-/Beschwerdestelle sollte ebenfalls geschaffen werden.





Vertiefende Informationen:

- **Akbaş, Bedia (2018):** [Von Sprachdefiziten und anderen Mythen. Eine Studie zum Nicht-Verbleib von Elementarpädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund.](#) Wiesbaden.
- **Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022):** [Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal.](#) Bielefeld.
- **DIPF (2021):** [Studierende mit Migrationshintergrund fühlen sich dem Lehramtsstudium weniger zugehörig.](#) Online.
- **Doğmuş, Aysun, Karakaşoğlu, Yasemin und Paul Mecheril (2016):** [Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft.](#) Wiesbaden.
- **Fereidooni, Karim (2012):** [Das interkulturelle Lehrerzimmer: Perspektiven neuer deutscher Lehrkräfte auf den Bildungs- und Integrationsdiskurs.](#) Wiesbaden.
- **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021):** [„Verschenkte Chancen?!“ Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften.](#) Frankfurt am Main.
- **Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ (2021):** [Fotoausstellung „Neue deutsche Lehrkräfte“.](#) Online.
- **Panesar, Rita (2022):** [Gerechte Schule. Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz.](#) Göttingen.
- **Panesar, Rita, Elvira Hadžić (2022):** [Den fahrenden Zug umbauen – Schule diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch gestalten.](#) Orientierungshilfe im Rahmen des Projektes „Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen“ der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung. Berlin.

Impressum

Herausgeber
DLR Projektträger
Bereich Bildung, Gender
Abteilung Berufliche Aus- und Weiterbildung, Integration

Redaktion
Urszula Lisson (BMBF), Dr. Stefan Metzger (DLR-PT)

Gestaltung/Lektorat
Kompetenzzentrum Öffentlichkeitsarbeit
des DLR Projektträger

Fotos
Maria Sturm, [Link](#)

Graphic Recording
Van Bo Le-Mentzel (Prime One), [Link](#)

Bonn, Dezember 2023

EINE INITIATIVE VOM