

Forschungsprojekt  
Pädagogische Fachkräfte  
mit Migrationshintergrund in Kitas:  
Ressourcen – Potenziale – Bedarfe  
(Okt. 2011 – März 2014)

Bedia Akbaş, Iris Gereke

Anerkennung, Berufszugang und  
Arbeitssituation von Fachkräften  
mit Migrationshintergrund in  
Kindertagesstätten

AWiFF-Abschlusstagung  
16.05.2014, Berlin

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



## Forschungsprojekt

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

#### Forschungsteil A

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

Forschungsfokus  
Anerkennungslage & Zugang zum Berufsfeld

#### Forschungsteil B

Zielgruppe  
Migrant(inn)en mit Berufsausbildung  
(Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in,  
Erzieher/in) in Deutschland

Forschungsfokus  
Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld



#### Fragebogen-Erhebung (Juni 2012 – Februar 2013)

- zuständige Anerkennungsstellen in allen Bundesländern (TN = 14 BL / 23 AST)
- zuständige Stellen der Jugendämter + Regierungen in Bayern (Zulassungsverfahren)
- zugewanderte (früh-)pädagogische Fachkräfte in sechs Erhebungsräumen (TN = 288)

#### Leitfaden-Interviews (April – September 2013)

- zuständige Anerkennungsstellen in allen Bundesländern (TN = 15 BL / 21 AST)
- zugewanderte (früh-)pädagogische Fachkräfte mit/ohne (Teil-)Anerkennung (TN = 35)

Fachforum  
Februar 2014

# Forschungsansatz

soziologisch

## Kulturelles Kapital in der Migration (in Anlehnung an Pierre Bourdieu)

- Der Wert des Wissens und Könnens und damit die Frage, ob es sich um kulturelles Kapital handelt, hängen auch von den Umwandlungsmöglichkeiten in ökonomisches Kapital ab.
- Anerkennung des kulturellen Kapitals (Vermittlungsbehörden, Anerkennungsstelle, Arbeitgeber)
- berufliche Etablierung und erreichtes Tätigkeitsniveau im Verhältnis
  - a) zum mitgebrachten Kapital
  - b) zum Faktor „Zeit“
  - c) zur Notwendigkeit des (Neu-)Erwerbs von kulturellem Kapital (wie Sprache, Fachwissen)
- Einsatz ökonomischen Kapitals für die Erweiterung des kulturellen Kapitals
- Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt
- berufliche und soziale Anerkennung versus Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen
- Formen der Nichtanerkennung bzw. Missachtung (nach Axel Honneth):
  - a) rechtliche Barrierisierung der Verwertung von institutionalisiertem kulturellem Kapital
  - b) soziale Missachtung von inkorporiertem und institutionalisiertem kulturellem Kapital

Lit.: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden

# Forschungskontext

gesellschaftspolitisch

## Bedeutung der Anerkennung

- Fachkräfte mit MH in Kitas
- Verbesserung der Anerkennung von Fachkräften mit entsprechenden Qualifikationen

- Verabschiedung BQFG-Bund + 13 BL
- Internetseite zur Anerkennung
- Erstanlaufstellen zur Anerkennungsberatung und IQ-Netzwerke

- Ziel: berufliche Mobilität in der EU
- EU-Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG und RL 2013/55/EU
- EQR / DQR

Integrationspolitik  
Nationaler Aktionsplan Integration 2011

Bologna / Lissabon  
Anerkennung von Qualifikationen

gesellschaftliche und politische Relevanz der Anerkennung von kulturellem Kapital

Migrationsgesellschaft  
demografischer Faktor / Zuwanderung

Fachkräftebedarf in Kitas  
Recht auf Krippenplatz (2013)

### Diversität vs. Monokultur

- 35% Kinder U5 mit Migrationshintergrund
- 8% Erzieher/innen mit MH
- 14% Kinderpfleger/innen mit MH

- hohes **Potenzial zugewandter Fachkräfte** als Handlungsstrategie in den Blick nehmen
- junge Migrant(inn)en als Zielgruppe für die Ausbildung an FS in den Blick nehmen: **Berufsvorbilder** spielen hierbei eine große Rolle

# Forschungsergebnisse A

## Zentrale Forschungsergebnisse I

- KMK + Länder haben im Nationalen Aktionsplan Integration (2011) die **Entwicklung einheitlicher Richtlinien** für die Anerkennung ausländischer Erzieherausbildungen vereinbart ⇒ bisher **nicht erfolgt**; wäre aufgrund der **hohen Verfahrensunterschiede** dringend erforderlich
- ob, unter welchen Bedingungen und auf welchem Niveau Zugewanderten die Anerkennung und der Zugang zum Berufsfeld „Kita“ gelingt, hängt weniger von ihren mitgebrachten päd. Qualifikationen als vielmehr von den Verfahrensvoraussetzungen in den einzelnen BL ab ⇒ **keine Verfahrensgerechtigkeit**
- einige BL setzen die EU-RL 2005/36/EG + das BQFG-Land bisher **nicht rechtskonform** um (z. B. fehlende Wahl bei den Ausgleichsmaßnahmen oder Nachweispflicht Deutschkenntnisse)
- die **Personalausstattung** der Verfahrensakteure (IQ-Stellen, AST, ZAB, FS, HS) **entspricht weder** den gestiegenen **Antragszahlen + Anforderungen (BQFG)** noch dem **hohen Beratungsbedarf der Zugewanderten** ⇒ Folgen: u.a. Missverständnisse, Mehrfachanträge, Verfahrensabbrüche, Zeitverluste (Fragebogen „Zugewanderte“ = Ø 5,7 Jahre von Einreise bis erstmaliger päd. Berufstätigkeit in D.; 187 von 288 P.)
- Unterschied zw. „Anerkennung“ (AST) + „(trägergebundener) Zulassung“ (Landesjugendamt) ist Zugewanderten häufig nicht bekannt ⇒ **Unwissenheit über den Berufsstatus** und **Anerkennungsmöglichkeiten** wird zum Teil von Kita-Trägern und Kitas bewusst ausgenutzt

# Forschungsergebnisse A

## Zentrale Forschungsergebnisse II

- **Erfolgsfaktoren** beim Erwerb der erforderlichen Sprach-, Fach- und Systemkenntnisse für die hiesige Kita-Praxis ohne Brüche in der Bildungs- und Berufsbiografie von Zugewanderten ⇒ möglichst schneller **Berufszugang**, fachlich **begleiteter Einstieg**, **Offenheit** und **Reflexivität** der Kita-Teams & Zugewanderten
- häufige **Folgen** bei Erfahrungen der **Nichtanerkennung**, **Missachtung** und **Diskriminierung**: Gefühl des persönlichen Scheiterns in der bisher oftmals erfolgreichen Lern- und Berufsbiografie, vermindertes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl, Demotivation, Langzeiterkrankungen, Fokussierung auf das Wohlergehen und den Bildungserfolg der eigenen Kinder
- bei Kita-Teams mit mangelhafter Wertschätzungs- und Konfliktkultur geraten zugewanderte Fachkräfte schnell in eine „**Sündenbock**“- Rolle ⇒ Schuldsuche bei sich, Konflikte nicht richtig greif- und lösbar
- Träger / Kitas: z.T. geringe Kenntnisse über das Anerkennungsverfahren und über die Bedarfe von zugewanderten Fachkräften in der Einstiegsphase ⇒ **Über- und/oder Unterforderung** der Fachkräfte
- Zugewanderte: **hohes Fachkräftepotenzial** für die Kitas ⇒ bisher nur **unzureichend wahrgenommen**, **wertgeschätzt und gefördert**
- **weitere Forschungsdesiderata**: u.a. Vergleichsanalyse der Gleichwertigkeitsprüfung (AST aller BL) anhand von Fallbeispielen; Untersuchung der Ausgleichsmaßnahmen, zum Drop-Out und zur Einstiegsphase von Zugewanderten in Kitas (mehrperspektivisch; Vgl. begleitete / unbegleitete Modelle)

# Forschungsergebnisse A

## Beispiel: Anerkennung deutscher Sprachkenntnisse

### sprachwissenschaftlich

#### Sprachanforderungen „Erzieher/in“

(im beruflichen Kontext allgemein; im Berufsalltag; im Kontext Ausbildung / Qualifizierung)

- Für das Berufsfeld „Kindertagesstätte“ **fehlt eine systematische Ermittlung des Sprachbedarfs** als Grundlage für die Festlegung des erforderlichen Sprachniveaus ⇒ Was muss eine Person in den Bereichen „Hören / Sprechen / Lesen / Schreiben“ können, um am Arbeitsplatz kompetent agieren zu können?
- Sprachanforderungen auf Niveau **C1 / C2** des GER **als Eingangsvoraussetzung zu hoch**
- spezifische kommunikative **Anforderungen** lassen sich nur sehr **begrenzt in vorbereitenden Sprachkursen** vermitteln
- notwendig: **flankierende praxisbegleitende Angebote**, um den Sprachlernprozess am Arbeitsplatz bedarfsgerecht zu fördern ⇒ **Lerneffizienz** durch hohen Grad an Motivation und Anwendungsbezug

[Beckmann-Schulz, Iris (IQ-Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“) (2014): Berufsbezogenes Deutsch. Sprachanforderungen am Arbeitsplatz und in der fachlichen Qualifizierung. Präsentation im Rahmen des Fachforums am 14.02.14 in Oldenburg]

# Forschungsergebnisse A

## Beispiel: Anerkennung deutscher Sprachkenntnisse

### rechtlich

#### EU-Richtlinien 2005/36/EG + 2013/55/EU (gemäß Artikel 53)

- Die **Überprüfung** von Sprachkenntnissen, die für die Ausübung der Berufstätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat erforderlich sind, dürfen erst nach der Anerkennung einer Berufsqualifikation vorgenommen werden ⇒ **nicht Teil des Verfahrens**
  - ⇔ heterogene Verfahrenspraxis der Anerkennungsstellen in den Bundesländern zur Frage der **Nachweispflicht „Deutschkenntnisse“** ⇒ Antworten gehen von „Nein, darf nicht Teil des Verfahrens sein“ über „Jein“ bis zu „C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)“
  - ⇔ Vermittlung von (berufsbezogenen) Deutschkenntnissen ist bisher **kein integraler Bestandteil der „Anpassungslehrgänge“** in den Bundesländern ⇒ Vorbilder in anderen Berufsfeldern

### förderpolitisch

#### ESF-BAMF-Programm „Berufsbezogenes Deutsch“

- von über 5.000 Kursen (2013) entfielen nur 16 Kurse auf den Bereich „Erziehung und Unterricht“
  - ⇔ hohe Anforderungen und Erwartungen im Berufsfeld „Kita“ ⇔ kein adäquates Kursangebot

# Forschungsergebnisse A

## Beispiel: Anerkennung deutscher Sprachkenntnisse

Fragebogen „Zugewanderte“ (n = 288)

### Deutscherwerb

- 279 durch Bildungseinrichtung und/oder Deutschkurs (weitere 3 nur durch deutschsprachige Eltern)
- 174 Lernbeginn bereits vor der Einreise nach Deutschland (davon 33 mit Deutsch als Erstsprache)
- 61 Selbsteinschätzung „Schreiben in Deutsch“ = „sehr gut“ ⇒ bei 9 erfolgte der Spracherwerb nur über einen Deutschkurs, bei allen anderen über mindestens eine formale Bildungseinrichtung (Schule, Ausbildung und/oder Studium) und/oder durch einen deutschsprachigen Elternteil

### Probleme in der deutschen Sprache (Mehrfachantworten möglich)

- 133 keine Probleme (72 = 50%)
- 77 bei Behörden/Ämtern
- 54 am Arbeitsplatz (30 = 21%)
- 40 in der Qualifizierungsmaßnahme
- 34 bei der Arbeitssuche
- 19 in der Ausbildung

### Wunsch nach (weiterem) Deutschkurs

- 103 Nein, keine Notwendigkeit (58 = 41%)
- 30 Ja, unbedingt (10 = 7%)
- 132 Ja, unter bestimmten Bedingungen (66 = 46%)  
(davon 64 „Berufsbezogener Kurs“) (38)
- 18 Weiß nicht (7)
- 5 fehlende Antwort (2)

( ) = davon z.Zt. in einer Kita tätig; bei 143 insgesamt

# Forschungsergebnisse A

## Beispiel: Anerkennung deutscher Sprachkenntnisse

Fragebogen „Zugewanderte“

*Heute arbeite ich in der Grundschule als Pädagogische Mitarbeiterin. Nun bekomme ich nach bestandem Sprachtest eine Einladung für Sprachstufe C1 und C2. Problem ist: Als Hartz-4-Empfängerin darf ich den Job (100 €/Monat) nicht aufgeben und in der VHS dürfte ich nicht fehlen... Statt Unterstützung bekommt man ständig Steine im Weg.  
(Fall: C1-Nachweis im Anerkennungsverfahren gefordert)*

*In (Name der Stadt) gibt es Einrichtungen, wo eine Ausländerin keine Möglichkeit hat, einen Job zu bekommen, vor allem wenn sie Deutsch mit Akzent spricht. Im Moment bin ich im ... Semester der Ausbildung ‚Staatlich Anerkannte Erzieher/in für Migrant/innen‘. Wir haben mehr Praxis als Theorie. Es wurde von den Praxisstellen gewünscht, dass wir mehr Deutsch in Wort und Schrift lernen sollen. RegelausbildungsschülerInnen haben doppelt mehr Deutschstunden als Migrantenauszubildende.*

# Forschungsergebnisse A

## Beispiel: Anerkennung deutscher Sprachkenntnisse

Interview „Zugewanderte“

- B.: ... also ich kann mir nicht vorstellen, dass ich irgendwo als Leitung arbeite oder keine Ahnung, also noch nicht, also noch bin ich nicht so weit. Und ... weiß ich nicht.
- I.: Was denken Sie, fehlt Ihnen noch, um als Leitung arbeiten zu können?
- B.: Na, Sprachkenntnisse immer noch, also ... Sprache. Weiß ich nicht.
- I.: Mh. Haben Sie selber das Gefühl, dass Sie bestimmte Dinge noch nicht ausdrücken können, wie Sie es ausdrücken möchten, oder liegt das eher an den Reaktionen der anderen?
- B.: Ja, die Reaktionen. ... Also anfangs war das so, also die, die z. B. nicht so oft mit mir gesprochen haben, oder auch ... welche, ich hab die gesehen, also ich spreche und sie hören mir zu und bewegen die Lippen so. Ich meine „Hä?“ Verstehen Sie mich jetzt nicht oder wie? Soll ich jetzt weiterreden oder lieber Mund zu und nichts dann sagen? Und das hat mir gestört. Und dann hab ich auch mit meiner Leiterin darüber gesprochen so und sagte, ja, also wir haben da Logopäden bei uns im Haus und ... ja, dann frag doch.

# Forschungsergebnisse A

## Herausforderungen & Handlungsoptionen (Auswahl)

- interdisziplinäre Entwicklung **einheitlicher Richtlinien** für die Gleichwertigkeitsprüfung & Gestaltung von Ausgleichsmaßnahmen ⇒ Gremium: Unter-AG OLA?; IQ-Qualifizierungsprogramm gemeinsam nutzen
- Umsetzung EU-RL 2013/55/EU: **partieller Zugang** zum reglementierten Beruf (z. B. Erzieher/in Hort)
- Aufnahme „Staatl. anerk. Kindheitspädagog(inn)en“ in die **Fachkräfte-VO** aller BL
- Verbesserung der **Personalausstattung der Verfahrensakteure** (IQ-Stellen, AST, ZAB, FS, HS)
- **Abstimmung der Beratungsaufgaben** (IQ – AST) und der **Zugangswege** in die Kita ⇒ im Regelfall Anerkennungsverfahren (AST) vor Zulassungsprüfung (LJA) ⇒ Ziel sollte immer „Anerkennung“ sein
- **Verfahrensabsprachen** zwischen AST, die (B)FS- bzw. **B.A.-Abschlüsse** im (sozial-)päd. Bereich prüfen
- **kompetenzorientierter Blick** auf das kulturelle Kapital von Zugewanderten (Qualifikationen, Lern- und Berufserfahrungen)
- stärkere **interkulturelle Öffnung** der Arbeitsmarkt- + Verfahrensakteure im Berufsfeld „Kita“
- Entwicklung **innovativer, bedarfsgerechter + abgestufter Qualifizierungsmodelle**: berufsintegriert, mit berufsbezogenem Deutsch, in Teilzeit, Verdienstmöglichkeit der TN sichern, IT-gestützt
- **Förderung des Statuswechsels** von Zugewanderten (Päd. Fachkraft ⇒ Erz.; Assistenzkraft ⇒ Erz.), ohne dass sie nochmals vollständig die Ausbildung absolvieren müssen ⇒ Neubewertung nach BQFG
- Klärung der **Verantwortung von Kita-Trägern + Kitas** im Verfahren, bei der Einarbeitung & Qualifizierung
- **Informationskampagne + Verbesserung der berufsspezifischen Info-Materialien** in Bezug auf Zugewanderte, Beratungsstellen, Kita-Träger und Kitas sowie AST

# Forschungsprojekt

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

### Forschungsteil A

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

**Forschungsfokus**  
Anerkennungslage & Zugang zum Berufsfeld

### Forschungsteil B

**Zielgruppe**  
Migrant(inn)en mit Berufsausbildung (Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in, Erzieher/in) in Deutschland

**Forschungsfokus**  
Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld



### 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)

## Forschungsergebnisse B

### Erhebungsräume und Rücklaufquote



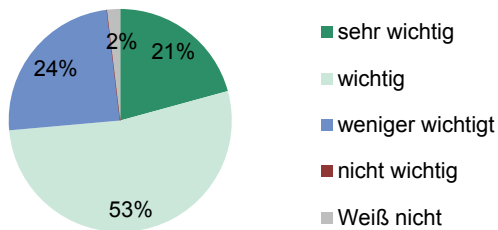
Erhebungsraum	Fragebogen-Rücklauf			
	Fachschulen		Kitas	
	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Niedersachsen	28	45%	88	35%
Hamburg	2	29%	36	14%
RBZ Darmstadt	3	21%	66	26%
RBZ Düsseldorf	8	25%	45	18%
RBZ Oberbayern	6	25%	56	22%
RBZ Stuttgart	7	30%	56	22%
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>	<b>33%</b>	<b>347</b>	<b>23%</b>

# Forschungsergebnisse B

## Managing Diversity an den BFS/FS

### konzeptionell

#### „Interkulturell orientiertes Schulprofil“ (Anteil der befragten Schulleitungen)



### personell

Kategorie	Anteil in den befragten BFS/FS
SuS mit MH (BFS)	19%
SuS mit MH (FS)	10%
Lehrkräfte mit MH	4%
Stellv. Schulleiter/innen mit MH	2%
Schulleiter/innen mit MH	0%

Bevölkerung mit MH in den Erhebungsräumen  
18 - U25 J. = 30%    25 - U65 J. = 26%  
*Statistisches Bundesamt (2013), S. 10ff.*

Diskrepanz von konzeptioneller Ausrichtung und realer Zusammensetzung der SuS & des Schulkollegiums:

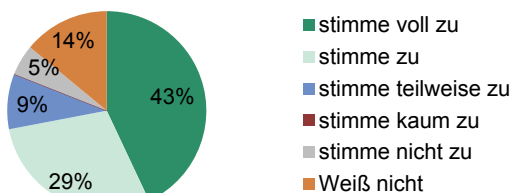
- ⇒ deutliche Unterrepräsentanz von SuS mit MH an den befragten (B)FS
- ⇒ erhebliche Unterrepräsentanz von Lehrkräften mit MH auf allen Funktionsebenen an den (B)FS

# Forschungsergebnisse B

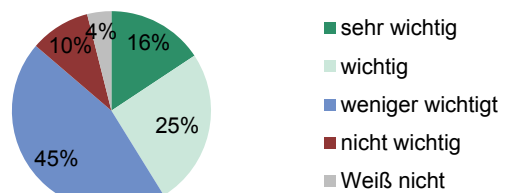
## Bedeutung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund an BFS/FS

### Fragebogen: Schulleitung BFS/FS

#### „Lehrkräfte mit MH übernehmen Vorbildfunktion für SuS mit MH“ (Anteil der befragten SL)



#### „Gewinnung von Lehrkräften mit MH für die (B)FS“ (Anteil der befragten SL)



### Interviews: SuS mit MH

Wie wichtig ist dir/wäre es für dich, in der Ausbildung Lehrkräfte mit MH zu haben?

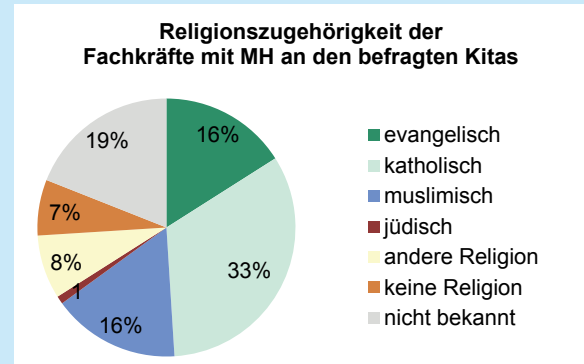
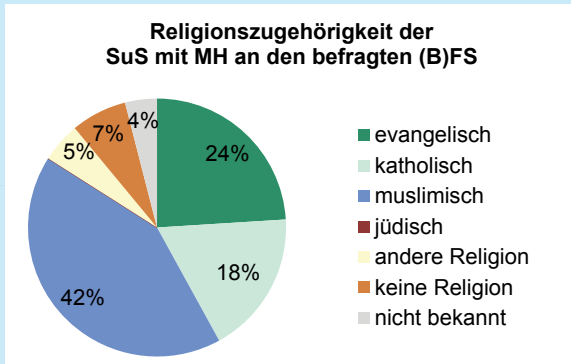
„Sehr wichtig“ (alle)

- ⇒ widersprüchliche Haltung bei vielen SL zu Lehrkräften mit MH an (B)FS
- ⇒ hohe Diskrepanz zwischen Bedarf der SuS mit MH und der Situation an den (B)FS (Haltung SL; Repräsentanz von Lehrkräften mit MH)



# Forschungsergebnisse B

## Religionszugehörigkeit von SuS bzw. Fachkräften mit MH



- ⇒ weitere Untersuchung erforderlich, warum sich die prozentuale Verteilung nach Religionszugehörigkeit unter SuS mit MH an den (B)FS deutlich anders darstellt als unter Fachkräften mit MH in den Kitas (insbesondere bei Personen muslimischen Glaubens)
- ⇒ mögliche Faktoren: stärkere Öffnung der (B)FS gegenüber dieser Gruppe, gezieltere Ansprache dieser Gruppe durch die (B)FS, Einstellungsbarrieren auf Seiten der Kitas (wie Vorbehalte oder christliche Trägerschaft vieler Kitas), geringere Verbleibsquote von muslimischen Kita-Fachkräften aufgrund von Ausgrenzungserfahrungen, ...?

# Forschungsergebnisse B

## Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in Kitas

Erhebungsraum	Anteil von Menschen mit MH		
	in der Bevölkerung*	in den befragten Kitas (Fachkräfte)	Differenz
Niedersachsen	17,5%	8,6%	-8,9%
Hamburg	26,9%	18,5%	-8,4%
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>

- ⇒ deutliche Unterrepräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund in den Kindertageseinrichtungen

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

# Forschungsergebnisse B

## Berufssituation von Fachkräften mit Migrationshintergrund 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

# Forschungsergebnisse B

## Beispiel für Otheringprozesse, Kulturalisierung, Gleichsetzen von MH mit päd. Qualifikation

I.: Fühlst du dich in deinem Kollegium ernst genommen?

Ercan: Ja. Ganz ernst genommen. Also es ist so, ich werde ganz viel ernst genommen, dadurch weil ich die Erfahrung ja habe, ja, unter den verschiedenen Kulturen, und wenn da jetzt irgendwie speziell ... Problematik da ist, dann fragen die mich, wie sollen wir da umgehen.

I.: Und inwiefern werden deine fachlichen Kompetenzen vom Kollegium anerkannt?

Ercan: Ganz viel anerkannt. Allein schon dolmetschen. Wenn jetzt eine Mutter hier kommt, die kann kein Deutsch und kann Kurdisch oder Türkisch, dann werde ich ... ich bin immer der Erste, gefragt werde.

I.: Und wie findest du das?

Ercan: Gut. Weil (...) das ich die Brücke bin, ne? Dass ich denen weiterhelfe. Das tut gut.

# Forschungsergebnisse B

## Beispiel für stereotype, defizitorientierte Zuschreibungen

Antworten der Kita-Leitungen auf die Frage „Haben Sie eine Erklärung für die geringe Verbleibsquote von Fachkräften mit Migrationshintergrund im Berufsfeld?“ (Mehrfachantworten möglich)	Anzahl der Nennungen
Nein	203
„Sprachdefizite“	52
„kulturelle Differenzen“: allgemein und in der pädagogischen Praxis	27
„traditionelleres“ Rollenverständnis, Familienplanung	21
kirchliche Trägerschaft von Kindertageseinrichtungen	19
fehlende religiöse Neutralität/Kopftuchtragen von Fachkräften	6

Vergleich mit den Aussagen in den Interviews und Gruppendiskussionen

- ⇒ Bias in der Wahrnehmung „Sprachdefizite“ Schule und Kitas
- ⇒ SuS und FK mit MH: „Sprachdefizite“ sind vorgeschoben
- ⇒ Selbststigmatisierung im Bereich Sprache bei SuS mit MH nachweisbar

# Forschungsergebnisse B

## Beispiel für Widerstand gegen Zuschreibungen

*„Aber ich wurde immer wieder mit dieser Frage konfrontiert, glaubst du eigentlich, dass du das schaffst, mit deinem Kopftuch? (...) Es war immer wieder Thema und mir wurde immer wieder versucht, Steine damit in den Weg zu legen. Es hätte natürlich mich auch hemmen können und ich hätte einen Rückzug machen können, dass ich diesen Beruf (sie meint hier Erzieherin) nicht erlernen werde. (...) Aber (...) gerade das hat mich bestärkt, gegen diesen Willen von diesen Menschen diesen Beruf zu erlernen. Erst recht wollte ich das.“*

Nach der Erzieherinnenausbildung war Özlem (anonymisiert) sieben Jahre in befristeten Arbeitsverhältnissen (Kettenbefristung) beschäftigt.

# Forschungsergebnisse B

## Beispiele für geringe Bereitschaft zur kritischen Reflexion im Kita-Team

### Gruppendiskussion in Kita-Teams

- 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.

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.“

## Kontakt

### Forschungsteil A

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

Forschungsfokus  
Anerkennungslage & Zugang zum Berufsfeld



Iris Gereke

☎ 0441 798-2375

✉ [iris.gereke@uni-oldenburg.de](mailto:iris.gereke@uni-oldenburg.de)  
[www.c3l.uni-oldenburg.de/fqf/migrantinnen-in-kitas](http://www.c3l.uni-oldenburg.de/fqf/migrantinnen-in-kitas)

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Center für lebenslanges Lernen (C3L)  
26111 Oldenburg

### Forschungsteil B

Zielgruppe  
Migrant(inn)en mit Berufsausbildung  
(Kinderpfleger/in, Sozialassistent/in,  
Erzieher/in) in Deutschland

Forschungsfokus  
Situation in der Ausbildung & im Berufsfeld



Bedia Akbaş

☎ 0441 798-2487

✉ [bedia.akbas@uni-oldenburg.de](mailto:bedia.akbas@uni-oldenburg.de)  
[www.c3l.uni-oldenburg.de/fqf/migrantinnen-in-kitas](http://www.c3l.uni-oldenburg.de/fqf/migrantinnen-in-kitas)

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Center for Migration, Education and Cultural Studies (CMC), 26111 Oldenburg