

Bedia Akbaş

Von Sprachdefiziten und anderen Mythen

Eine Studie zum Nicht-Verbleib
von Elementarpädagoginnen
und -pädagogen mit
Migrationshintergrund



Springer VS

Von Sprachdefiziten und anderen Mythen

Bedia Akbaş

Von Sprachdefiziten und anderen Mythen

Eine Studie zum Nicht-Verbleib
von Elementarpädagoginnen
und -pädagogen mit
Migrationshintergrund

 Springer VS

Bedia Akbaş
Oldenburg, Deutschland

Dissertation, Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg, 2017

ISBN 978-3-658-19717-9 ISBN 978-3-658-19718-6 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-19718-6>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Geleitwort

Mit dieser Publikation legt Bedia Akbaş die Ergebnisse einer Untersuchung vor, die sich Einrichtungen der Elementarpädagogik und dort dem Fachpersonal mit sogenanntem ‚Migrationshintergrund‘ [vor allem Erzieher(inne)n, aber auch Kinderpfleger(inne)n] zuwendet. Da Auswertungen von Sozialstatistiken zeigen, dass zum einen die Verbleibquote im frühpädagogischen Berufsfeld zwischen Fachpersonal mit und ohne ‚Migrationshintergrund‘ sich signifikant unterscheidet, zum anderen Fachpersonal mit ‚Migrationshintergrund‘ dort deutlich unterrepräsentiert ist, geht Bedia Akbaş in ihrer empirischen Studie den Gründen für das (frühe) Ausscheiden oder (nach abgeschlossener Ausbildung) dem Nichtankommen im frühpädagogischen Berufsfeld nach. Das Thema und die Fragestellung der Publikation sind außerordentlich aktuell, und die Ergebnisse lassen sich im Kontext einer notwendigen migrationsgesellschaftlichen Öffnung von Verwaltungen und Organisationen lesen, bei der auch soziale und pädagogische Einrichtungen in den Blick genommen werden müssen. Diese Arbeit ist also sowohl gesamtgesellschaftlich als auch fachlich-wissenschaftlich bedeutsam. Dabei bewegt sich die Untersuchung in einem interdisziplinären Bereich zwischen Früh- und Elementarpädagogik, Sozialpädagogik, Migrationspädagogik, Migrationsforschung und berufsbezogener Sozialforschung.

Aufbauend auf ihren Erhebungen im Rahmen des Forschungsprojekts „Pädagogische Fachkräfte mit ‚Migrations-hintergrund‘ in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“, das in einem Methodenmix neben statistischen und strukturellen Merkmalen auch verbale Daten sowohl in einem quantitativen (schriftliche Befragung mit einem Fragebogeninstrument) als auch in einem qualitativen (leitfadengestützte Face-to-Face-Interviews und Gruppendiskussionen) Setting erhob,

wertet Bedia Akbas in dieser Studie zusätzlich noch nicht benutztes Interviewmaterial aus und stellt die Daten und Ergebnisse sehr fundiert in einen eigenen Theoriekontext.

Die explorative Fragebogenbefragung in sechs Erhebungsräumen in westlichen Bundesländern bereitet mit dem Blick in die ‚Breite‘ eine intensive und gründlich ausgeführte qualitative Forschung vor, die auf die ‚Tiefe‘ von empirischen Erkenntnissen zielt. Die Fachkräfte werden dabei zu Themen wie Berufsmotivation, Ausbildungs-/Berufszufriedenheit, Lebens-/Berufsplanung, Aufstiegshoffnungen, Berufserwartungen, Fragen zur Wahrnehmung möglicher Barrieren, Erfahrungen mit Wertschätzung/Anerkennung, zu Diskriminierungserfahrungen und dem Umgang mit kulturalisierenden Zuschreibungen etc. befragt.

In der Präsentation der Ergebnisse zeigt Bedia Akbaş eine große Kreativität und Originalität auf methodischer Ebene. Mit sogenannten ‚Netzgrafiken‘ entwirft sie eine völlige neue Darstellungsform von Ergebnissen qualitativer Daten, die für den Fachdiskurs zu Forschungsmethoden weiterhin bedeutsam sein wird und in einem (auch kontroversen) Diskussionsprozess zu entsprechenden Weiterentwicklungen der Darstellungspraxis beitragen kann. Es wird zudem nachdrücklich deutlich, wie sinnvoll ein Forschungsdesign im Methodenmix ist, auch hinsichtlich der zusätzlichen Erkenntnisse, die z. B. durch Bezüge zwischen Einzelinterview und Gruppendiskussion möglich werden.

Die Ergebnisse auf der inhaltlich-thematischen Ebene weisen insgesamt darauf hin, dass und in welcher Weise die allgemeinen zeitgleichen Diskurse in der Öffentlichkeit zu Migration, Kultur und Sprache Eingang finden in die Debatten und Perspektiven des Fachpersonals an Kindertagesstätten und hier in teilweise eigensinniger Weise benutzt und reproduziert werden.

Es zeigen sich überaus deutlich Otherring-Prozesse und zum einen eine ausgeprägte Tendenz zur Kulturalisierung. Dabei stellt sich auch die Frage, welcher problematischer Beitrag möglicherweise mit Ausbildungselementen verbunden ist, bei denen ‚Interkulturalität‘ und/oder ‚Multikulturalität‘ thematisiert wird, dies jedoch offenbar so, dass kulturalisierende Lesarten nahegelegt und unterstützt werden bzw. ihnen nicht wirksam genug entgegengearbeitet wird. ‚Kultur‘ wird dabei (dies wäre

für sich bereits problematisch) nicht nur als einheitliche und statische Größe gesehen – ‚frei‘ von Bewegungen, Widersprüchen und Dominanzverhältnissen –, sondern Individuen werden auch als determiniert durch ‚Kultur‘ betrachtet, ihre Handlungen, Denkweisen und Emotionen darauf reduziert, und gleichzeitig werden in dieser Weise entsprechende Konstruktionen von (ethno-national-kulturellen) Großgruppen (re-)produziert.

Zum anderen fällt auf, dass das Thema ‚Sprache‘ einen Möglichkeitsraum eröffnet, der – weit entfernt von einer sinnvollen Befassung mit sprachlichen Voraussetzungen und der Eröffnung von entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten entlang einer positiven Würdigung realer Mehrsprachigkeiten – parallel zu kulturalisierenden Mustern verläuft und um Plausibilisierung bemühte Anlässe zur weiteren Stereotypisierung, Ausgrenzung und Reduktion bietet.

Entsprechende inhaltliche Orientierungen von Kindertagesstätten-Teams werden sichtbar, genauso wie asymmetrische Konstellationen in Bezug auf Macht und Durchsetzungsmöglichkeiten, aber es zeigen sich auch interessante und wichtige Gegenbewegungen und Gegenstimmen, die Hinweise auf die Möglichkeiten zur Veränderung liefern. Deutlich wird zudem, dass migrationsgesellschaftliche und diversitätsbewusste Kompetenzen nicht nur als eine Vorgabe auf individueller Ebene des Fachpersonals diskutiert werden dürfen, sondern eher eine ‚Bringschuld‘ der jeweiligen Organisationen selbst sind, nämlich bezüglich ihrer inhaltlichen Ausrichtung, strukturellen Rahmung, materiellen Ausstattung und konkreten Personalpolitik.

Die Erkenntnisse und genauen Einsichten, die Bedia Akbaş nachvollziehbar und transparent, stets nahe am ‚Material‘, herausarbeitet, sollten jedenfalls möglichst schnell in den elementarpädagogischen bzw. frühpädagogischen Fachdiskurs und in die Ausbildung und Weiterbildung für die entsprechenden Berufsfelder Eingang finden. Die hoffentlich breite Lektüre und Diskussion des vorliegenden Buches wird eine hervorragende Möglichkeit hierzu bieten.

Prof. Dr. Rudolf Leiprecht

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis..... XIII

Tabellenverzeichnis..... XV

Kurzzusammenfassung/Abstract..... XIX

1 Einleitung 1

1.1 Forschungsinteresse/Forschungsziel..... 1

1.2 Aufbau der Arbeit 5

1.3 Publikationsnachweise 9

1.4 Exkurs zum Begriff ‚Migrationshintergrund‘ 9

2 Forschungsstand und Zugang zum Forschungsfeld 13

2.1 Gesellschaftspolitischer Forschungskontext im Überblick..... 13

2.2 Von der Ausländerpädagogik zur Migrationspädagogik –
ein Rekurs auf erzieherische Förderansätze..... 16

2.3 Kindertagesstätten in der Migrationsgesellschaft 24

2.3.1 Migrationsgesellschaftliche Öffnung von Kindertagesstätten 28

2.4 Diskriminierung und Rassismus 35

2.4.1 Rassialisierung und Kulturrassismus 37

2.4.2 Alltagsrassismus und ‚unbewusster‘ Rassismus 54

2.4.3 Herleitung der verwendeten Typologie zur Klassifikation von
Diskriminierungen und Rassismen 59

2.4.4 Institutionelle Diskriminierung..... 64

2.4.5	Linguizismus und Mehrsprachigkeit	82
3	Forschungsmethoden/Darstellung des Forschungsdesigns	91
3.1	Einzelmethoden, Befragte und Verlauf der Forschung	91
3.2	Quantitative Befragung mittels teilstandardisierter Fragebogen	92
3.2.1	Auswahl der angeschriebenen Einrichtungen und Rücklauf der Fragebogen	94
3.3	Qualitativer Forschungsteil: Leitfadeninterviews (themenfokussiert).....	97
3.3.1	Auswahl der Interviewten.....	98
3.3.2	Durchführung der Interviews.....	98
3.3.3	Auswertung	99
3.4	Qualitativer Forschungsteil: Gruppendiskussionen	103
3.4.1	Durchführung der Gruppendiskussionen	107
3.4.2	Auswertung nach der dokumentarischen Methode.....	108
4	Ergebnisse der quantitativen Forschung: Befragung mit einem Fragebogeninstrument	115
4.1	Ergebnisse der quantitativen Befragung an Kindertagesstätten.....	116
4.1.1	Repräsentanz von Kindertagesstätten-Fachkräften mit ,Migrationshintergrund‘	116
4.1.2	Gründe für die geringe Repräsentanz aus der Sicht von Kindertagesstätten-Leitungskräften.....	118
4.1.3	Beschäftigungssituation der Fachkräfte mit ,Migrationshintergrund‘ ...	123
4.1.4	Gründe für ungünstigere Beschäftigungsbedingungen aus Sicht der Kindertagesstättenleitungen.....	127
4.1.5	Fachkräfte mit ,Migrationshintergrund‘: zwischen pädagogischer Bereicherung und ,Übersetzungshilfen‘ bzw. ,Kulturvermittler(inne)n‘	130
4.1.6	Migrationsgesellschaftliche Öffnung der Kindertagesstätten	135

4.2	Ergebnisse der quantitativen Befragung an den ausbildenden (Berufs-)Fachschulen	138
4.2.1	Schüler(innen) mit ‚Migrationshintergrund‘	138
4.2.2	Managing Diversity: Unterrepräsentanz von Lehrpersonal mit ‚Migrationshintergrund‘	142
4.2.3	Managing Diversity: Monolingualer Habitus und Sprachförderung	145
4.3	Vergleiche und Bezugnahmen: (B)FS und Kitas gemeinsam im Blick ..	149
4.3.1	‚Migrationshintergründe‘ und Religionszugehörigkeiten im Vergleich Ausbildung und Beruf	149
4.3.2	Zugangsbarrieren ‚religiöse Zugehörigkeit‘ und ‚Kopftuchverbot‘	153
4.3.3	Der Blick der Kindertagesstättenleitungen auf die Ausbildung und die Fortbildungsbedarfe in den Kindertages- und Ausbildungsstätten	159
4.4	Zwischenfazit der Ergebnisse des quantitativen Forschungsteils	163
5	Ergebnisse der qualitativen Forschung: Auswertung von Interviews und Gruppendiskussionen	167
5.1	Typenbildung: Auswahl der Interviews für die qualitative Analyse	168
5.2	Othering- und Diskriminierungserfahrungen.....	193
5.2.1	Bildungsbiografie – Erfahrungen in Schule und Ausbildung: Prozesse des Othering beginnen nicht erst in der Berufspraxis	195
5.2.2	Prozesse des Othering hören in der Berufspraxis aber auch nicht auf: Erfahrungen im Beruf, Unterschiede im Umgang mit Othering und Kulturverständnis	209
5.2.3	Exkurs: Institutionelle Diskriminierung von Kindern mit ‚Migrationshintergrund‘ durch Kindertagesstätten.....	231
5.3	Einschätzungen zu den Gründen für die Unterrepräsentanz und die schlechteren Beschäftigungsbedingungen der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘	242
5.3.1	Konflikt, Macht, Abhängigkeit.....	243
5.3.2	Kirchliche Träger.....	252

5.3.3	Mythos „Sprachdefizite“	261
5.4	Analyse der Gruppendiskussionen nach der dokumentarischen Methode.....	284
5.4.1	Gruppendiskussion 2 (GD2).....	288
5.4.2	Gruppendiskussion 7 (GD7).....	325
5.4.3	Gruppendiskussion 6 (GD6).....	339
6	Zusammenfassung der Ergebnisse und Diskussion	355
7	Literaturverzeichnis	379
8	Anhang	391

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Überblick über den Forschungsverlauf und den Aufbau der Arbeit.	8
Abbildung 2:	Erhebungsräume der Studie im Überblick. Geografische Lage der sechs Erhebungsräume innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.	95
Abbildung 3:	Maßnahmen der (B)FS zur Gewinnung von Jugendlichen mit ‚Migrationshintergrund‘.	140
Abbildung 4:	Fördermaßnahmen für Schüler(innen) mit ‚Migrationshintergrund‘ an den (B)FS.....	141
Abbildung 5:	Antworten der Schulleitungen auf die Fragen „Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach, ein interkulturell orientiertes Schulprofil zu haben?“ (links) und „Wie wichtig ist es Ihrer Ansicht nach für die sozial-pädagogischen Bildungsgänge Ihrer Schule, Migrant(inn)en als Lehrkräfte zu gewinnen?“ (rechts).....	144
Abbildung 6:	(Berufs-)Fach-Schüler(innen) und Kindertagesstätten-Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ nach Religionszugehörigkeit im Vergleich.	152
Abbildung 7:	Fortbildungsbedarf zur Weiterentwicklung der interkulturellen Arbeit aus Sicht der Kindertagesstätten- und Schulleitungen. Anmerkung: Anzahl der Nennungen der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten; Mehrfachnennungen waren möglich.	160

Abbildung 8:	Interviews mit den Fachkräften: Abgeleitete Kategorien und beobachtete Ausprägungen.....	176
Abbildung 9:	Erklärung Netzdiagramm – Ausprägungen der Kategorien bei Özlem.	179
Abbildung 10:	Prototyp Özlem – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Özlem, Berrin, Zeynep und Gülistan.	181
Abbildung 11:	Prototyp Ercan – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Ercan und Silvia..	183
Abbildung 12:	Prototyp Alina – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Alina, Ana, Meral, Natascha und Anastasia.	185
Abbildung 13:	Prototyp Julie – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Julie, Ester und Sandra (zum Vergleich auch bei Özlem).....	187
Abbildung 14:	„Einzelfall“ Jacqueline – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Jacqueline.....	189
Abbildung 15:	„Einzelfall“ Marie – Im Interview beobachtete Ausprägungen zu den Kategorien bei Marie.....	191
Abbildung 16:	Relativer Anteil der Kindertagesstätten mit bestimmten Anteilen von Kindern mit „Migrationshintergrund“ an allen Kindern der jeweiligen Einrichtung.....	233
Abbildung 17:	Anteil der Kinder mit „Migrationshintergrund“ im Vergleich zum räumlichen Umfeld der Einrichtung.....	235

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Mein Modell der Klassifikation von Diskriminierungen und Rassismen.	61
Tabelle 2:	Beispiel für die in den Fragebögen verwendeten Ratingskalen zur Angabe der Zustimmung zu geschlossenen Fragen.....	93
Tabelle 3:	Fragebogenrücklauf im Überblick.	97
Tabelle 4:	Repräsentanz von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in den befragten Kindertagesstätten.	117
Tabelle 5:	Fachkräfte mit und ohne ‚Migrationshintergrund‘ in den Kindertagesstätten.	118
Tabelle 6:	Gründe für die geringe Verbleibsquote von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld aus der Sicht von Leitungskräften der Kindertagesstätten.	119
Tabelle 7:	Anteil der Fachkräfte mit unbefristeten Verträgen jeweils für die Fachkräfte ohne bzw. mit ‚Migrationshintergrund‘ für die Gesamtstichprobe und die einzelnen Erhebungsräume.	124
Tabelle 8:	Kindertagesstätten-Fachkräfte (mit/ohne ‚Migrationshintergrund‘) nach Ausbildungsgrad.	125
Tabelle 9:	Position der Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss Erzieher(in)	126

Tabelle 10:	Position der Fachkräfte mit Ausbildungsabschluss Kinderpfleger(in)	126
Tabelle 11:	Gründe für ungünstigere Beschäftigungsverhältnisse von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld aus der Sicht von Kindertagesstätten- Leitungskräften.	127
Tabelle 12:	Arbeitsfelder von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in der Kindertagesstätte.	132
Tabelle 13:	Situation der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ im Kindertagesstättenteam.	133
Tabelle 14:	Migrationspezifische Rolle von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in der Kindertagesstätte.	136
Tabelle 15:	Umsetzung interkultureller Aspekte in der Kindertagesstätte.....	137
Tabelle 16:	(B)FS-Absolvent(inn)en mit zusätzlichem Erwerb eines Schulabschlusses.	139
Tabelle 17:	Anteil der Schüler(innen) und Lehrkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ an den (B)FS im Vergleich zum Bevölkerungsanteil in den Erhebungsräumen.	143
Tabelle 18:	Berücksichtigung interkultureller Aspekte in den Bildungs- und Lehrplänen des Landes für die Ausbildung in sozialpädagogischen Bildungsgängen. ...	148
Tabelle 19:	Anteile mit Migrationshintergrund im Vergleich von Ausbildungsstätten und Kindertagesstätten und im Verhältnis zum Bevölkerungsanteil in den Erhebungsräumen.	149

Tabelle 20:	(Berufs-)Fach-Schüler(innen) und Kindertagesstätten-Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ nach familialer Herkunft im Vergleich.	150
Tabelle 21:	Einstellungskriterien der befragten Kindertagesstättenleitungen.	154
Tabelle 22:	(Nicht-)Akzeptanz des Kopftuchtragens aus religiösen Gründen aus Sicht der befragten Kindertagesstättenleitungen, differenziert nach den Trägern der Einrichtungen.	156
Tabelle 23:	Religionszugehörigkeit der Kindertagesstätten-Fachkräfte nach Trägerschaft der Einrichtung.	158
Tabelle 24:	Vorbereitung zukünftiger Kindertagesstätten-Fachkräfte auf diversitätsbezogene Aufgaben durch die (B)FS.	161
Tabelle 25:	Übersicht über die durchgeführten Gruppendiskussionen mit Teams von Kindertagesstätten.	286
Tabelle 26:	Klassifikation der in dieser Arbeit empirisch beobachteten Diskriminierungen und Rassismen.	359

Kurzzusammenfassung/Abstract

Der Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit ist, die Gründe für den Nichtverbleib pädagogischer Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ im elementarpädagogischen Berufsfeld und die Gründe für ihren Zugang bzw. Nichtzugang aus unterschiedlichen Perspektiven zu untersuchen sowie des Weiteren empirische Kenntnisse über deren Rolle und Situation in Bezug auf das elementarpädagogische Tätigkeitsfeld in Kindertagesstätten zu gewinnen.

Diese Arbeit trianguliert forschungsmethodisch verschiedene quantitative und qualitative Erhebungsverfahren: Nach den quantitativen Fragebogenerhebungen an Kindertagesstätten und den ausbildenden (Berufs-)Fachschulen und Fachakademien zur Überprüfung erster Ideen sowie der Generierung von Theorien bezüglich des Forschungsziels kamen leitfadengestützte Einzelinterviews mit Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ und Gruppendiskussionen mit Kindertagesstätten-Teams zum Einsatz. Die Gruppendiskussionen wurden zudem mit der dokumentarischen Methode auf die habituellen Schemata und Orientierungsgehalte der Teams analysiert, die sich aufgrund ihres präverbalen/nonverbalen Charakters expliziten Befragungen entziehen, aber indirekt rekonstruiert werden können, damit strukturelle Zugangsbarrieren bzw. institutionelle Diskriminierung sichtbar werden.

Die Ergebnisse des quantitativen Teils belegen die Unterrepräsentanz der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ im elementarpädagogischen Berufsfeld und ihre berufliche Schlechterstellung: Sie sind häufiger befristet beschäftigt und arbeiten bei gleicher Qualifikation seltener in Leitungspositionen. Zudem wurde der Eindruck gewonnen, dass vor allem Fachkräfte mit einem türkischen ‚Migrationshintergrund‘, Fachkräfte, die eigene und/oder familiäre Bezüge zu den GUS-Staaten (Russland, Kasachstan, Ukraine etc.) haben, bzw. Fachkräfte, die dem muslimischen Glauben zugerechnet werden, nach der Ausbildung seltener in das Berufsfeld einmünden und/

oder das Berufsfeld schneller wieder verlassen. Diese Ergebnisse korrespondieren mit qualitativ ermittelten in Kindertagesstätten-Teams vorherrschenden Orientierungsgehalten und Legitimationsmustern, die diese Fachkräfte in ihren Zugangs- und Aufstiegsperspektiven u. a. kulturrassistisch und institutionell diskriminieren.

Im pädagogischen Handeln im Berufsfeld haben sich die auf kultureller Dichotomie basierenden Ideologien des Assimilationismus und Multikulturalismus weitgehend unreflektiert manifestiert; sie äußern sich u. a. in Kulturalisierungen gegenüber den Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘.

Selektionsentscheidungen gegen Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ werden häufig mit ‚Sprachdefiziten‘ begründet. Diese Studie zeigt, dass sich hinter einem bedeutenden Teil der ‚Sprachdefizit‘-Zuschreibungen lediglich ein Legitimationshaushalt für eine Praxis mittelbarer institutioneller Diskriminierung verbirgt.

Die in dieser Studie beobachteten Zugangs- und Aufstiegsbarrieren, die schlechteren Beschäftigungsbedingungen, die kulturalisierenden, festlegenden und teils diskriminierenden bzw. rassistischen Zuschreibungen in der alltäglichen Berufspraxis machen das Berufsfeld neben den ungünstigen Merkmalen, die für alle Fachkräfte (also mit und ohne ‚Migrationshintergrund‘) gelten – zunehmend hohe Anforderungen bei schlechter Bezahlung, wenig Aufstiegsmöglichkeiten und geringer sozialer Status –, für Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in spezifischer Weise unattraktiv und führen zum niedrigen Verbleib von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld.

1 Einleitung

1.1 Forschungsinteresse/Forschungsziel

Sozialstatistische Auswertungen zeigen, dass Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘¹ in Kindertagesstätten deutlich unterrepräsentiert sind und nach der Ausbildung seltener im Berufsfeld verbleiben. Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, welche Gründe es für den Nichtverbleib von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im frühpädagogischen Berufsfeld gibt.

Die Unterrepräsentanz von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in Kindertagesstätten mag in der Attraktivität von Beruf und Arbeitsplatz, etwa in Bezug auf den Status des Berufs, die Bezahlung, Arbeitszeiten, Aufstiegschancen und Zukunftsperspektiven, mangelnde soziale Anerkennung des Berufs bzw. das Streben nach höherwertigen Berufsabschlüssen liegen, kann aber auch auf falsche Erwartungen oder unklare Berufsbilder, individuelle Entscheidungen, Veränderungen in der Lebensführung usw. zurückzuführen sein, sofern solche Faktoren für Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in besonderer Weise relevant sind. Allerdings kann eine solche Asymmetrie zwischen Bevölkerungs- und Personalstruktur auch bedeuten, dass strukturelle Ursachen an Kindertagesstätten und ausbildenden Schulen bestehen bzw. spezifische Zugangsbarrieren oder Verbleibhindernisse auf dem Weg zum Beruf oder im Arbeitsfeld existieren, die nicht zu den Vorstellungen von gleichen Möglichkeiten bei gleichen Leistungen in einer demokratischen Gesellschaft passen oder/und es zu subtilen oder offenen Diskriminierungen im Arbeitsfeld bzw. in den entsprechenden Ausbildungsstätten kommt.

1 Zum durchaus auch fragwürdigen Begriff „Migrationshintergrund“ siehe den Exkurs unter Abschnitt 1.4.

So untersucht diese Arbeit die Gründe des Nichtverbleibs von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im frühpädagogischen Berufsfeld aus verschiedenen Perspektiven und trianguliert forschungsmethodisch Daten unterschiedlicher Erhebungsverfahren:

- Die Sicht der Leitungskräfte der ausbildenden Fachschulen (FS) und Fachakademien (FAK) für Sozialpädagogik und Berufsfachschulen (BFS) für Kinderpflege/Sozialassistenten wurde quantitativ durch eine Fragebogenerhebung ermittelt.
- Die Sicht der Leitungskräfte der Kindertageseinrichtungen wurde quantitativ mithilfe einer Fragebogenerhebung ermittelt. Diese Vorarbeit erfolgte im Rahmen des Forschungsprojekts „Pädagogische Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“.
- Die Perspektive der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ an den Kindertagesstätten wurde qualitativ durch themenfokussierte Interviews und Gruppendiskussionen untersucht.
- Die Gruppendiskussionen mit den Teams der Kindertagesstätten wurden zudem auf die habituellen Schemata und Orientierungsgehalte der Teams untersucht, damit strukturelle Zugangsbarrieren bzw. institutionelle Diskriminierung sichtbar werden, die sich aufgrund ihres präverbalen/nonverbalen Charakters und ihrer Unbewusstheit expliziten Befragungen entziehen, aber indirekt rekonstruiert werden können.

Neben der Einschätzung bzw. Ermittlung der Gründe für den Nichtverbleib von frühpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ (MH) im Beruf werden mit den quantitativen und qualitativen Instrumenten folgende Ziele verfolgt:

- Verbesserung der Forschungslage zu Migrant(inn)en, die bereits in einer Kita beruflich tätig sind bzw. eine frühpädagogische Ausbildung in Deutschland absolvieren
- Fundierte Kenntnisse über Rolle, Situation und Bedarfe von Migrant(inn)en in Bezug auf das frühpädagogische Tätigkeitsfeld

- Erkenntnisse zum Stand der interkulturellen Öffnung und Managing Diversity in Kindertagesstätten und in den ausbildenden Fachschulen sowie zum Ausmaß struktureller Barrieren, institutioneller Diskriminierung und Rassismus

Soweit möglich werden folgende Fragestellungen, die in den quantitativen Fragebogenerhebungen an Fachschulen und in Kindertageseinrichtungen bereits berücksichtigt wurden, auch in den themenfokussierten Interviews mit den Fachkräften mit MH an den Kindertagesstätten berücksichtigt. So wird ein Vergleich zwischen der Sicht der Leitungskräfte der Einrichtungen und jener der beschäftigten Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ möglich:

- Einschätzung über die geringere Verbleibsquote von frühpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld und die Gründe, warum sie häufiger in ungünstigen Beschäftigungsformen (wie Teilzeit- und Befristungsquote) angestellt sind
- Untersuchung der vorgefundenen Strukturen, sowohl hinsichtlich der Ermittlung statistischer Hintergrunddaten oder von Barrieren, z. B. bei der Aufnahme der Schüler mit ‚Migrationshintergrund‘ an die ausbildenden Schulen oder für den Ausbildungserfolg bzw. den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf
- Erwartungen bzw. Motivation der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘, im frühpädagogischen Berufsfeld zu arbeiten
- Wertschätzung/Anerkennung der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in den Kitas bzw. den ausbildenden Schulen und Erkenntnisse zum Stand von Diversity Management in diesen Einrichtungen
- Ausgrenzungs- bzw. Diskriminierungserfahrungen der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ in den Kitas bzw. den ausbildenden Schulen und die Auswirkungen dieser Erfahrungen auf den Verbleib im Berufsfeld

Das für diese Arbeit verwendete empirische Material (Fragebögen, Interviews und Gruppendiskussionen) habe ich im Rahmen des Forschungsprojekts „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenzi-

ale – Bedarfe“, welches mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung innerhalb der „Ausweitung der Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (AWiFF) gefördert wurde (siehe Gereke/Akbaş/Leiprecht/Brokmann-Nooren 2014), erhoben. Grundlage sowohl des Forschungsprojekts als auch dieser Arbeit ist die Erforschung der Ursachen des von Fuchs-Rechlin (2010) attestierten geringen Verbleibs von frühpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld und deren schlechtere Beschäftigungsbedingungen.

Dabei gibt es durchaus ein ökonomisch motiviertes Erkenntnisinteresse der Projektförderer, denn der geringe Verbleib der frühpädagogischen Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ steht dem ökonomischen Interesse, die Erwerbsbeteiligung von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ demografiebedingt zu steigern, entgegen. Insbesondere das Berufsfeld ‚Kindertageseinrichtungen‘ ist einerseits durch einen hohen Ersatz- und Zusatzbedarf an Personal vor allem aufgrund des Ausbaus der Kindertagesbetreuung und andererseits durch den weiter steigenden Anteil von Personen mit ‚Migrationshintergrund‘ in der jüngeren Bevölkerung gekennzeichnet. Dabei kann der Ruf nach mehr elementarpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ positiv als zunehmende Anerkennung und Aufwertung der migrationsgesellschaftlichen Tatsache in der elementarpädagogischen Arbeit bewertet werden. Zugleich kommt es in diesem Zusammenhang aber zur Verdinglichung von Migrant(inn)en in einer ökonomistischen Verwertungsperspektive², die unter Berücksichtigung von Fragen der Demokratisierung, des Diskriminierungsabbaus und der Verringerung sozialer Exklusionen bzw. Ungerechtigkeiten kritisch zu betrachten ist. Hier setzt die vorliegende Arbeit an, indem sie migrationsgesellschaftliche Fragestellungen bereits auf der Ebene der Strukturen und bezogen auf das Fachpersonal mit ‚Migrationshintergrund‘ untersucht. Diese Arbeit verschreibt sich ausdrücklich nicht der ökonomistischen Perspektive, sondern folgt empirisch-wissenschaftlichen Erkenntnisinteressen, die Gründe für den niedrigen Verbleib von ele-

2 Zur Kritik der ökonomistischen Perspektive siehe Abschnitt 2.4.5.

mentarpädagogischen Fachkräften im Berufsfeld und ihre schlechteren Beschäftigungsmerkmale multiperspektivisch durch quantitative und qualitative empirische Feldforschung zu ermitteln.

Der besondere Forschungs- und Handlungsbedarf geht aus der bereits erwähnten Sonderauswertung des Mikrozensus 2008 zur beruflichen, familiären und ökonomischen Situation von Erzieher(inne)n (Fuchs-Rechlin 2010) hervor: Dabei stellt diese Untersuchung auch eine Grundlagenforschung dar, da neue, über Sozialstatistiken hinausgehende empirische Untersuchungen zu Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in Kindertageseinrichtungen noch weitgehend fehlen und diese Arbeit somit wichtige Erkenntnisse und Impulse in einem relativ jungen Forschungsfeld liefern kann.

1.2 Aufbau der Arbeit

Einen grafischen Überblick über den Aufbau der Arbeit gibt Abbildung 1 (siehe Seite 8). Nach einem einleitenden Exkurs zum Begriff ‚Migrationshintergrund‘ im folgenden Abschnitt präsentiere ich in Kapitel 2 meinen Zugang zum Forschungsfeld und den aktuellen Forschungsstand. Dabei gebe ich zunächst einen Überblick über den gesellschaftspolitischen Forschungskontext, beginnend mit den Hintergründen des steigenden frühpädagogischen Fachkräftebedarfs in Deutschland und der gesellschaftspolitischen Veränderung in der Wahrnehmung von Migration seit Gründung der Bundesrepublik bis zur sehr späten Anerkennung der Migrationsgesellschaftstatsache in der Gegenwart (Abschnitt 2.1).

Dieser veränderte Blick spiegelte sich auch in einer Veränderung der pädagogischen Förderkonzepte im Umgang mit Kindern und Jugendlichen mit ‚Migrationshintergrund‘ wider (Abschnitt 2.2). Spezifisch gehe ich auf den Forschungsstand zu Kindertagesstätten in der Migrationsgesellschaft ein und präsentiere sozialstatistische Daten, aber auch empirische Ergebnisse anderer Studien. Dabei thematisiere ich den Stand der migrationsgesellschaftlichen Öffnung von Kindertagesstätten, so-

wohl bezogen auf Kinder als auch auf Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ (Abschnitt 2.3). Strukturelle und institutionelle Gründe können eine Ursache für den niedrigen Verbleib von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ im Berufsfeld darstellen. Da auch rassistische Benachteiligungen zum Spektrum der Ursachen gehören können, kommt den wissenschaftlichen Theorien zu Rassismus und Diskriminierung eine gewichtige Rolle in dieser Arbeit zu (Abschnitt 2.4). Institutionelle Benachteiligungen und strukturelle Zugangsbarrieren wirken nicht immer offensichtlich: Rassismen, insbesondere der Kulturrassismus, werden zur Legitimierung auch anscheinend neutraler Praktiken herangezogen (Abschnitt 2.4.1). Nach einer Kritik am ‚unbewussten‘ Rassismus und der Darstellung der Hintergründe der bei der Analyse von Interviews und Gruppendiskussionen auffälligen Schwierigkeit, in Deutschland über Rassismus zu sprechen (Abschnitt 2.4.2), leite ich die von mir in dieser Arbeit verwendete Typologie zur Klassifikation von Diskriminierungen und Rassismen her (Abschnitt 2.4.3), welche auch die Perspektive der institutionellen Diskriminierung einbezieht (Abschnitt 2.4.4). Linguizistische Tendenzen bzw. die Abwertung von ‚bestimmter‘ Mehrsprachigkeit stellen ebenfalls einen möglichen Faktor für strukturelle Diskriminierungen im Berufsfeld dar (Abschnitt 2.4.5).

Das Kapitel 3 stellt das ausgewählte Forschungsdesign vor. Nach einem Überblick über die Einzelmethoden (Abschnitt 3.1) widmet sich der folgende Abschnitt der detaillierten Darstellung der quantitativen Befragung mittels teilstandardisierter Fragebögen, der Fragebogenentwicklung und der Auswahl der angeschriebenen/ befragten Kindertagesstätten und (Berufs-)Fachschulen (Abschnitt 3.2). Das quantitativ generierte Wissen floss im qualitativen Forschungsteil sowohl in die Entwicklung der Leitfadenterviews mit den elementarpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ (Abschnitt 3.3) als auch in die Gruppendiskussionen mit den Teams der Kindertagesstätten ein (Abschnitt 3.4).

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der quantitativen Forschung mit dem Fragebogeninstrument in folgender Reihung vorgestellt: Zunächst die Ergebnisse der Befragung an den Kindertagesstätten (Abschnitt 4.1), dann die Ergebnisse der Befragung an den ausbildenden (Berufs-)Fachschulen (Abschnitt 4.2). Beide werden zum

Teil auch vergleichend in den Blick genommen (Abschnitt 4.3). Abschließend werden die wesentlichen Ergebnisse des quantitativen Teils zusammengefasst (Abschnitt 4.4).

Das Kapitel 5 wendet sich den Ergebnissen der qualitativen Forschung zu. Zunächst gebe ich eine detaillierte Übersicht über die Einzelinterviews und wähle mit einer von mir entwickelten Methode der Typenbildung prototypische Einzelinterviews für eine vertiefende Analyse aus (Abschnitt 5.1). In der Analyse der Einzelinterviews lassen sich bei den elementarpädagogischen Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ vielfältige Othering- und Diskriminierungserfahrungen beobachten (Abschnitt 5.2). Zudem geben die befragten Fachkräfte sehr detaillierte Einschätzungen für die Unterrepräsentanz von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ (Abschnitt 5.3). Mit der Analyse ausgewählter Passagen der Gruppendiskussionen nach der dokumentarischen Methode wurden die Gruppenorientierungen bzw. die konjunkativen Erfahrungsräume der Kindertagesstätten-Teams expliziert; u. a. konnten kulturrassistische und institutionell diskriminierende Orientierungsgehalte und Legitimationsmuster identifiziert werden. Die Rolle der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ ließ sich aus der Differenzierung der Einzelinterviews und Gruppendiskussionen herausarbeiten, wobei sich u. a. der kontextabhängige Einfluss asymmetrischer Machtverhältnisse auf die Äußerungen von Fachkräften mit ‚Migrationshintergrund‘ in Gruppensettings darstellen ließ (Abschnitt 5.4).

Das Kapitel 6 widmet sich der zusammenfassenden und verknüpfenden Darstellung der mit den quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden erzielten Ergebnisse und deren Diskussion. Dabei werden die im quantitativen Forschungsteil beobachteten Widersprüchlichkeiten in den Themenkomplexen ‚Kultur‘ und ‚Sprache‘ mithilfe der qualitativen Daten diskutiert bzw. aufgelöst.

Ausgangslage: Niedriger Verbleib und schlechtere Beschäftigungssituation von frühpädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund (Kapitel 2.1–2.3)
Forschungsziel: Identifizierung der Gründe (Kapitel 1.1)

Quantitative Fragebogenerhebung an Kindertagesstätten und Berufsfachschulen (siehe Kapitel 3.2)

Ergebnisse (Kapitel 4):

1. Bestätigung der Ausgangslage: niedriger Verbleib, schlechtere Beschäftigungssituation und Aufstiegsperspektive von frühpäd. Fachkräften mit Migrationshintergrund; von Leitungen genannte Gründe: „Sprachdefizite“, „Kultur“, „Kirchliche Träger“, Diskriminierung
2. Strukturelle Indikationen: Fachkräfte mit türkischem bzw. Ex-GUS Bezug bzw. islamischer Religion verbleiben seltener im Berufsfeld; kulturalisierende Erklärungen der Leitungen.

↓ Ergebnisse des quant. Teils bilden Grundlage für Entwicklung der Leitfäden

Qualitative Erhebung mittels leitfadengestützter Interviews mit Fachkräften mit Migrationshintergrund und Gruppendiskussionen mit Kita-Teams
Detaillierte Analyse prototypischer Einzelinterviews (siehe Kapitel 3.3)
Ziele: Einschätzung von Zugangsbarrieren zu Ausbildung und Beruf, Perspektive der Fachkräfte auf niedrigen Verbleib und schlechtere Aufstiegsperspektive, Bewertung der teilweise stereotypen Antworten der Leitungen, Ermittlung struktureller Indikationen

Ergebnisse (Kapitel 5): 1. Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ machen allgegenwärtige Otherring-Erfahrungen. Unterschiedliches/r Ausmaß bzw. Umgang mit Otherring: Assimilativ, Widerständig, Resignativ. Stereotyp. Fremdzuschreibungen wichtiger Grund für Nicht-Verbleib.
2. Vielfältige (Hinweise auf) personelle und institutionelle Diskriminierungen im Berufsfeld, z. B. Mythos Sprachdefizite: Konstruierter Legitimationshaushalt für Selektionsentscheidungen.

↓ Einzelinterviews mit FK mit MH, die auch an Basis für Differenzierung von kollektiver

Gruppendiskussionen teilnehmen, sind Orientierung und Einzelorientierung

Auswertung der Gruppendiskussionen nach der dokumentarischen Methode (Kapitel 3.4)
Ziele: Ermittlung kollektiver Orientierungen in den Kindertagesstätte-Teams, welche für Zugangs- und Aufstiegschancen und Prozesse institutioneller Diskriminierung maßgeblich sein können, und der Rollen der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘.

Ergebnisse (Kapitel 5.4), u. a.:

1. Im Berufsfeld herrschen die auf kultureller Dichotomie basierenden Ideologien des Assimilationismus und Multikulturalismus weitgehend unreflektiert vor.
2. Identifikation kollektiver Orientierungsgehalte bzw. Legitimationsmuster, die Fachkräfte mit türkischem bzw. EX-GUS-Bezug bzw. islamischer Religion in ihren Zugangs- und Aufstiegsperspektiven u.a. kulturrassistisch und institutionell diskriminieren
3. Asymmetrische Macht- bzw. Rollenverhältnisse zu Ungunsten der Fachkräfte mit ‚Migrationshintergrund‘ beeinflussen kontextabhängig deren Äußerungen in der Gruppendiskussion.

Abbildung 1: Überblick über den Forschungsverlauf und den Aufbau der Arbeit.

1.3 Publikationsnachweise

Das für diese Arbeit verwendete empirische Material habe ich im Rahmen des Forschungsprojekts „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“ erhoben. Teile dieser Arbeit wurden bereits veröffentlicht:

- Im Forschungsbericht: Gereke, Iris; Akbaş, Bedia; Leiprecht, Rudolf; Brokmann-Nooren, Christine (2014): „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten: Ressourcen – Potenziale – Bedarfe“. Universität Oldenburg: Center für lebenslanges Lernen & Center for Migration, Education and Cultural Studies³
- In der Publikation „Pädagogische Fachkräfte mit Migrationshintergrund in Kindertagesstätten“ von Bedia Akbaş und Rudolf Leiprecht im Rahmen der Schriftenreihe Differenzverhältnisse der Carl von Ossietzky Universität (Akbaş/Leiprecht 2015a)
- In der Publikation: Akbaş, Bedia; Leiprecht, Rudolf (2015b): „Auf der Suche nach Erklärungen für die geringe Repräsentanz von Fachkräften mit Migrationshintergrund im frühpädagogischen Berufsfeld“. In: Otyakmaz, Berrin Özlem und Karakaşoğlu, Yasemin (Hrsg.): „Frühe Kindheit in der Migrationsgesellschaft. Erziehung, Bildung und Entwicklung in Familie und Kindertagesbetreuung“. Springer, Wiesbaden

1.4 Exkurs zum Begriff ‚Migrationshintergrund‘

Im Rahmen meiner Forschungsarbeit greife ich auf den Begriff ‚Migrationshintergrund‘ zurück. Ich benutze diesen Begriff bzw. ziehe ihn heran, weil ich einerseits seine problematische Konstruiertheit verdeutlichen muss und andererseits paradoxerweise auf ihn angewiesen bin, um die Adressaten/Subjekte, die in den Diskursen

3 Die Studie ist im Internet abrufbar unter der URL: https://www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/paedagogik/personen/rudolf.leiprecht/01NV1112_Schlussbericht-uebearb_15.12.14.pdf.

angesprochen werden, zu benennen. Dieser Begriff ist problematisch, weil er ähnlich wie andere Benennungen auch askriptive demografische Merkmalen oder alltäglichen Wahrnehmungsmustern folgt, die häufig an phänotypische Merkmale gekoppelt sind und die Tendenz haben, zu vereinheitlichenden und festlegenden Gruppenkonstruktionen zu führen. Es besteht die Gefahr, mit dem Begriff ‚Migrationshintergrund‘ (ungewollt) solche Muster und Logiken zu reproduzieren bzw. zu konstruieren. Die Vielzahl der sowohl im Alltag, in den Medien sowie in der Verwaltung und auch in den Wissenschaften verwendeten Benennungen für die in Deutschland lebenden Menschen, die aus anderen Ländern zugezogen sind bzw. eine (familiäre) Migrationsgeschichte haben, zeigt allerdings, dass es kaum möglich ist, wirklich angemessene und Zuschreibungen gänzlich vermeidende Begrifflichkeiten für eine unter Oberbegriffen versammelte Personenkohorte zu generieren. Vereinheitlichende Gruppenkonstruktionen wie Türken, ‚Ausländerinnen‘, Zuwanderer, Immigranten, Eingewanderte, neue Inländerinnen, Schwarze, die Anderen, Menschen mit ‚Migrationshintergrund‘, Rassismuserfahrene, People of Color etc. greifen die Diversität der so subsummierten Menschen und deren mehrfache Zugehörigkeiten sowie individuellen Wirklichkeiten (vgl. Yıldız 2009, S. 197) nicht auf, müssen jedoch als eher weniger (‚Ausländerinnen‘) oder eher mehr (People of Color) fachlich sinnvoll eingeordnet werden. Letztendlich sind alle aufgeführten Begrifflichkeiten imperfekte Konstruktionen. Paul Mecheril schlägt ‚Migrationsandere‘ als Begriff vor.

„‚Migrationsandere‘ ist eine Bezeichnung, die, wie jede andere Bezeichnung von Personengruppen auch, pauschalisierend und festschreibend wirkt. Allerdings ist das Kunstwort ‚Migrationsandere‘ eine Bezeichnung, die das Problem der Pauschalisierung und Festschreibung anzeigt. Denn ‚Migrationsandere‘ ist ein Wort, das zum Ausdruck bringt, dass es ‚Migrant/innen‘ und ‚Ausländer/innen‘ und komplementär ‚Nicht-Migrant/innen‘ und ‚Nicht-Ausländer/innen‘ nicht an sich, sondern nur als relationale Phänomene gibt. ‚Migrationsandere‘ stellt eine Konkretisierung politischer und kultureller Differenz- und Dominanzverhältnisse dar [...] [und] ist eine Formulierung, die auf Charakteristika der Prozesse und Strukturen verweist, die ‚Andere‘ herstellen.“ (Mecheril 2010, S. 17)

Mein Vorschlag an dieser Stelle wäre, ‚Migrationsgeanderte‘ statt ‚Migrationsandere‘ zu verwenden, um klarer herauszustellen, dass sie nicht ‚Andere‘ sind, sondern zu ‚Anderen‘ gemacht werden. Bei ‚Migrationsanderen‘ sehe ich diesbezüglich die Gefahr der diffamierenden Nutzung durch (Kultur-)Rassisten, weil das Kunstwort eine Andersartigkeit der Migranten impliziert und somit eine Definition von Migranten als nicht zugehörig erleichtert (vgl. Kulturrassismus im Abschnitt 2.4.1). Einseitige Betonungen machen unter Umständen unsichtbar, dass

„in einem konkreten Fall zum Beispiel nicht nur ein ‚Migrationshintergrund‘ wirksam ist, sondern gleichzeitig und vor allem Generationsverhältnisse, Geschlechterverhältnisse und/oder soziale Schichtungsverhältnisse von Bedeutung sind“ (Leiprecht 2011a, S. 8).

Die Frage der Benennung ist also nicht gelöst und problematisch. Um migrationsbezogene Verhältnisse untersuchen zu können, die – dies zeigt auch die wissenschaftliche Datenlage – mit vielfacher sozialer Ungerechtigkeit verbunden sind, halte ich (in provisorischer Weise) an der Verwendung der Beschreibungskategorie ‚Migrationshintergrund‘ fest. Analog wird in der Genderforschung an den Kategorien Mann und Frau festgehalten, um geschlechtsbezogene, strukturelle Ungleichheitsverhältnisse in der Gesellschaft zu erforschen, obwohl der Dualismus Mann/ Frau nicht ausreicht, um die individuellen Verortungen und Wirklichkeiten abzudecken. Der Begriff ‚Migrationshintergrund‘ wurde u. a. eingeführt, um den alltäglichen Begriff ‚Ausländer‘ (oft diffamierend gemeint und unabhängig von tatsächlicher Staatsbürgerschaft gebraucht) zu vermeiden und gleichzeitig nicht nur auf die Berücksichtigung von Staatsbürgerschaft angewiesen zu sein. In der Tat geht es in der Untersuchung sehr häufig um Deutsche. Mit dem Zusatz ‚Migrationshintergrund‘ wird es möglich, Prozesse offenzulegen, die mit Zuschreibungsverhältnissen und entsprechenden Praxisformen zu Migration verbunden sind oder verbunden werden. Wer eine Ignoranz gegenüber real wirksamen Differenzen und daran gekoppelten Benachteiligungen vermeiden will, wird immer auf (mehr oder weniger geeignete) Bezeichnungen für betroffene Kohorten zurückgreifen müssen. Um die problematische

Konstruiertheit und die provisorische Verwendung des Begriffs ‚Migrationshintergrund‘ anzuzeigen, markiere ich ihn fortan mit einfachen Anführungszeichen⁴.

4 Abgesehen vom Begriff ‚Migrationshintergrund‘ zeigen die einfachen Anführungszeichen im Folgenden den diskussionswürdigen Konstruktionscharakter auch anderer Begrifflichkeiten auf. Die wörtliche Wiedergabe von Zitaten, Aussagen in den Interviews bzw. Gruppendiskussionen sowie Antworten auf offene Fragen in der Fragebogenbefragung werden in doppelten Anführungszeichen dargestellt, z. B. „möglicherweise schriftsprachliche Defizite gegenüber anderen Bewerbern“. Um zu illustrieren, dass der Begriff „Sprachdefizit“ von befragten bzw. interviewten Fachkräften geäußert wurde, aber, wie diese Arbeit darlegt, ein legitimierendes Wort für diskriminierende Praktiken darstellt und nicht meiner Sprach- und Sichtweise entspricht, verwende ich es durchweg in doppelten Anführungszeichen.