

Chancen und Grenzen eines Schlüsselprozesses für die Weiterbildung

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Michaela Stoffels

Interkulturelle Öffnung gilt als zentrale Strategie zur Beseitigung von Teilhabebarrrieren im Zugang zur Weiterbildung. Was sich hinter dieser Bezeichnung verbirgt und welche Chancen und Grenzen damit verbunden sind, zeigt dieser Beitrag überblicksartig auf.

Seit einiger Zeit stehen Migration und Bildung im Fokus zahlreicher Feuilletonbeiträge und Nachrichten. Dabei rückt das Thema Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt der Berichterstattung. Tatsächlich bildet diese eine wesentliche Grundlage für eine gelingende Integration – und reicht dennoch bei weitem nicht aus. Um den sozialen Frieden in den Kommunen zu bewahren und Diskriminierungen vorzubeugen, ist Integration stärker als bisher als institutionelle Querschnittsaufgabe zu begreifen.¹

Zugangsbarrieren zur Weiterbildung

Menschen mit Migrationshintergrund begegnen vielfältigen Zugangsbarrieren zur Weiterbildung – sprachliche Hindernisse sind hier nur eine von vielen. Die Gesamtheit dieser Barrieren führt zu einer weit geringeren Beteiligungsquote als von Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. Schröder, 2007, S. 10). Gerade die Weiterbildung hat allerdings eine besondere Verantwortung für

diese Menschen, weil sie sich in einer demokratischen Gesellschaft insbesondere durch die Verbesserung von Teilhabechancen für benachteiligte Mitglieder legitimiert. Hieraus ergibt sich die Frage, wie Weiterbildung institutionell zu organisieren ist, damit breitere Zugänge geschaffen und gesellschaftliche Ungleichheiten begrenzt werden können. Das Konzept der »Interkulturellen Öffnung« – obwohl von Teilen der Migrationsforschung kritisiert² – bildet in diesem Zusammenhang nach wie vor ein zentrales Gelenkstück. Es ermöglicht die Neupositionierung von Einrichtungen der Weiterbildung in der Einwanderungsgesellschaft.

Interkulturelle Öffnung ist eine Strategie der Organisationsentwicklung, die Organisationen in die Lage versetzen soll, »Angebote und Leistungen einer durch Zuwanderung veränderten Ausgangslage anzupassen« (Institut für Interkulturelle Management- und Poli-

tikberatung, 2012, S. 1). Bezogen auf Weiterbildungseinrichtungen beinhaltet Interkulturelle Öffnung damit sowohl die Weiterentwicklung des Programmangebots als auch die Fortentwicklung der Mitarbeiterschaft und der Organisation im Ganzen (vgl. Öztürk, 2014, S. 122).

Chancen Interkultureller Öffnung

Solche interkulturellen Öffnungsprozesse bergen große Chancen für die beteiligten Einrichtungen der Weiterbildung. Erstens bieten sie ihnen die Möglichkeit, sich durch eine organisatorische Umstrukturierung in ihrem Umfeld neu zu verorten und somit zu einem gewichtigen Partner der Kommune beim Thema Einwanderungsgesellschaft zu werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Weiterbildungseinrichtungen mit anderen kommunalen Einrichtungen verzahnen und die Funktion übernehmen, zur Qualifizierung und Fortbildung von Menschen mit Migrationshintergrund beizutragen. Zweitens eröffnen sie die Möglichkeit, eine stetig wachsende (Kunden-)Gruppe zu erschließen, was insbesondere durch die konsequente programmatische (Neu-)Ausrichtung an den Bedürfnissen heterogener migrantischer Milieus zu gewährleisten ist. Und zu guter Letzt erhöhen interkulturelle Öffnungsprozesse auch die Chance für einen Prozess institutioneller Selbstreflexion, der die zentrale Frage nach dem institutionellen Leitbild klären hilft. Generell geht es bei Interkultureller Öffnung also um einen klar definierten Organisationsentwicklungsprozess, der die Chancen auf Bildungsteilhabe insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich erhöht.

Eine Vielzahl deutscher Städte ist mittlerweile von hybriden Identitäten, von Menschen mit kulturellen Mehrfachzugehörigkeiten, geprägt. Hier entsteht kulturelle Differenz nicht am – quasi migrantischen – Rand, sondern mitten in der Gesellschaft und muss fortwährend gemeinsam verhandelt

¹ Integration wird hier als Weg zur Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten hin zu einer »möglichst chancengleichen Teilhabe an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens« für Menschen mit Migrationshintergrund definiert (vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2010, S. 21).

² Es gilt insbesondere, der von Seiten der kulturalisierungskritischen Migrationsforschung geäußerten Kritik am Konzept der Interkulturellen Öffnung zu begegnen. Deren Kernthese lautet, dass der Fokus auf »interkulturelle Aspekte« per se schon Menschen mit Migrationshintergrund als kulturell Andersartige konstruiert. Tatsächlich kann dieser – teils durchaus berechtigten – Kritik am Konzept der Interkulturellen Öffnung nur durch konsequente Vermeidung eines zweipoligen Integrationsmodells (»Wir-Die«) im Rahmen der Organisationsentwicklung begegnet werden (vgl. u.a. Sprung, 2013, S. 13–15).

werden (vgl. Gauck, 2014, S. 4). Weiterbildungsinstitutionen werden in Öffnungsprozessen dann erfolgreich sein, wenn sie sich gerade diesen Herausforderungen stellen. Dies bedeutet zugleich, solchen institutionellen Deutungsmustern zu begegnen, die weiterhin von einer gesellschaftlichen Teilung (»Wir-Die«) ausgehen. Ein zentrales Erfordernis Interkultureller Öffnung lautet, dass sich alle Personen innerhalb kommunaler (Bildungs-)Einrichtungen gemeinsam mit Einwanderern und ihren Nachkommen auf den Weg in die Einwanderungsgesellschaft machen. Dies ist nur möglich, wenn sich die Vielfalt der Bevölkerung auch in der Vielfalt des Personals dieser Einrichtungen widerspiegelt: Die Volkshochschulen benötigen die Kompetenzen der Einwanderer und ihrer Nachkommen auf allen Ebenen der Organisation. Der Gewinn für die Einrichtungen sind vielfältige interkulturelle Kompetenzen, die durch regelmäßige Fortbildungen weiterentwickelt werden müssen.

Grenzen Interkultureller Öffnung

Grenzen werden der Interkulturellen Öffnung in diesem Sinne vor allem dort aufgezeigt, wo Personalauswahlprozesse inhaltliche oder strukturelle Mängel aufweisen, die einer Veränderung der Institution von innen heraus im Wege stehen. Möchte man neue Akzente setzen und die Perspektive der Teilnehmenden mit Einwanderungshintergrund in die Planung und Realisierung von Weiterbildungsangeboten einbeziehen, so ist es beispielsweise erforderlich, dass die Anforderungen einer Einwanderungsgesellschaft (Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz) regelmäßig sowohl in den Stellenausschreibungen hervorgehoben als auch in der Bewerberauswahl berücksichtigt werden. Wesentlich ist auch, bisherige Personalauswahlprozesse systematisch zu durchforsten: Bewerben sich wiederholt fachlich qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund auf relevante Stellen, die nach

der Erstausswahl nicht weiter berücksichtigt werden? Was könnten die Ursachen hierfür sein? Erst wenn die Einrichtungen kultursensible Auswahlverfahren durchführen sowie auf eine Besetzung der Auswahlkommissionen durch Menschen mit Migrationshintergrund achten, können diese tatsächlich gewonnen werden.

Hinzu kommt, dass Einrichtungen der Weiterbildung in der Regel erst durch die Bereitstellung zeitlicher und personeller Ressourcen in die Lage versetzt werden, ihr Programmangebot zu überdenken und an zentralen Aspekten der Einwanderungsgesellschaft – wie kulturelle Vielfalt oder Antidiskriminierung – auszurichten. Mangelnde Ressourcenausstattung begleitet häufig auch die notwendige milieuspezifisch differenzierte Betrachtung von Menschen mit Migrationshintergrund auf lokaler Ebene, die erst eine gezielte Ansprache möglich macht. Und der engeren Vernetzung und Kollaboration der Weiterbildung mit anderen kommunalen Einrichtungen stehen nicht selten organisatorische Hürden entgegen – gerade dann, wenn noch kein städtischer Integrationsplan vorliegt. Erst durch konsequente Entscheidungen auf institutioneller und kommunaler Ebene und durch den kontinuierlichen Ausbau von Ressourcen und Netzwerken können die noch vorhandenen Ausschließungsmechanismen für Menschen mit Migrationshintergrund beseitigt werden.

Literatur

Gauck, J. (2014). Integrationspolitische Grundsatzrede Schloss Bellevue. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (23.05.2014), S. 4.

Institut für Interkulturelle Management- und Politikberatung (Hg.) (2012). *Newsletter: Interkulturelle Öffnung gewinnt an Bedeutung*. Heft 3, S.1.

Öztürk, H. (2014). *Migration und Erwachsenenbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schröer, H. (2007). *Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ (1)*. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH).

Sprung, A. (2013). Erwachsenenbildung »mit Migrationshintergrund«. Institutionelle Strategien zwischen Diversity und Antidiskriminierung. *Die Österreichische Volkshochschule* (12), S. 13–15.

Zimmermann, A., Robak, S., Roth, H.-J. & Anatasopoulos, C. (2012). Interkulturelle Erwachsenenbildung. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*, S. 1–54.

Abstract

Will man die Interkulturelle Öffnung als Schlüsselprozess zur Verbesserung von Teilhabechancen an Weiterbildung für Menschen mit Migrationshintergrund fördern, so sind insbesondere deren aktuelle Chancen und Grenzen zu betrachten. Einige grundsätzliche Argumente hierzu werden in diesem Beitrag zur Diskussion gestellt.



Dr. Michaela Stoffels ist Referentin für Integration und Sprachen beim Deutschen Volkshochschulverband (DVV).

Kontakt: stoffels@dvv-vhs.de