

Diversitätsbewusste Weiterbildung im Migrationskontext Anforderungen an das Zusammenspiel von Weiterbildungsforschung, -praxis und -politik

Halit Öztürk

Zusammenfassung

Thematisiert wird vor dem Hintergrund einer durch Migration geprägten Gesellschaftsentwicklung die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit einem so genannten Migrationshintergrund in Deutschland. Anhand empirischer Forschungsergebnisse werden zunächst die Diskrepanzen in der Beteiligung an nicht-berufsbezogener und berufsbezogener Weiterbildung aufgezeigt, wobei der Autor nicht nur auf die Schiefe Lage zwischen den Teilnahmequoten von Personen mit und ohne Migrationshintergrund aufmerksam macht, sondern auch auf die innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Daran anschließend werden handlungspraktische Konsequenzen aufgezeigt und bezugnehmend auf die Weiterbildungsforschung, -praxis und -politik diskutiert. Für die Weiterbildung ergeben sich hieraus mehrere Herausforderungen im Hinblick auf die Verbesserung der Datenlage, die Stärkung der Weiterbildungsberatung und die Öffnung und Sensibilisierung von Weiterbildungsorganisationen.

1. Migration und Weiterbildung: Problemaufriss und Zielsetzung

Deutschland ist nicht erst seit heute ein attraktives Zielland von Menschen aus aller Welt. Dies zeigt bereits ein kurzer Blick auf die Migrationsgeschichte Deutschlands der letzten 60 Jahre. Seither kommen Menschen um beispielsweise in Deutschland einer gut honorierten Arbeit oder einem Studium nachzugehen, oder auch um ihrer Familien willen. Wiederum suchen nicht wenige aufgrund politischer Verfolgungen oder (Bürger-)Kriege Schutz und Asyl in Deutschland (ausführlich dazu z. B. Geißler 2014, S. 277 ff.; Treibel 2011, S. 25 ff.). Insofern sind die Gründe für Einwanderung bzw. Flucht ebenso vielfältig, wie die nach Deutschland eingewanderten Menschen und ihre Nachkommen selbst (vgl. Öztürk 2014, S. 18 ff.). Sie unterscheiden sich nicht nur deutlich hinsichtlich ihres Rechtsstatus (vgl. Öztürk 2014, S. 31 ff.), mit dem unmittelbar auch unterschiedliche Zugangschancen zu gesellschaftlichen Ressourcen wie z. B. (Aus-)Bildung, Arbeit oder Dienstleistungen einhergehen¹, sondern

auch hinsichtlich ihres sozioökonomischen oder soziokulturellen Status (vgl. Autoengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Sinus Sociovision 2007).

Blickt man beispielsweise auf die sozioökonomische Situation der über 16,4 Millionen in Deutschland beheimateten Menschen mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“², so lässt sich – trotz einer insgesamt positiven Entwicklung seit Beginn der Gastarbeiteranwerbung in den 1950er Jahren – feststellen, dass sie sich „deutlich in ihrer Bildungsbeteiligung und hinsichtlich ihrer schulischen und beruflichen Qualifikation [unterscheiden]. Dies beeinflusst ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und damit ihre Fähigkeit, Erwerbseinkommen zu erzielen. Ebenso wirken sich die Unterschiede auf die Höhe des Erwerbseinkommens und das Risiko einer Armutgefährdung aus“ (Brückner 2016, S. 227). Hier greift genau das seit Jahrzehnten bekannte Phänomen der „Unterschichtung“, wonach eingewanderte Menschen überwiegend die untersten Positionen in der Sozialstruktur Deutschlands einnehmen (vgl. Geißler 2014, S. 267 ff.). Dieses Phänomen ist nach Geißler für die „Probleme auf dem Arbeitsmarkt, die hohen Arbeitslosigkeits- und Armutsquoten, (...) die Defizite bei der politischen Integration und insbesondere die schlechten Bildungschancen“ (ebd., S. 291) in hohem Maße verantwortlich. Hinzu kommt verstärkend die jahrzehntelang bekannte Problematik der Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen und Berufsqualifikationen (vgl. hierzu z. B. Englmann/Müller 2007, S. 19 ff.; Brussig/Dittmar/Knuth 2009, S. 2 ff.). Erst mit dem im Jahre 2012 verabschiedeten „Anerkennungsgesetz“³ wurde dieses Problem angegangen.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass in Deutschland nicht nur die Menschen selbst, sondern die gesamte Gesellschaft mit all ihren Einrichtungen und Unternehmen mehr oder weniger von migrationsbedingten Veränderungen betroffen sind. Im Vordergrund steht hierbei – auch im Kontext der heftigen Kontroversen über Integration (vgl. hierzu z. B. Heckmann 2015) – vor allem die Reduzierung der Chancengleichheit in der Gesellschaft. Dabei zeichnet sich ein breiter gesellschaftlicher wie wissenschaftlicher Konsens über die hohe Bedeutung von (Weiter-)Bildung ab; sie gilt nicht nur als „Schlüssel für Teilhabe und Integration“ (BMAS 2008, S. 187), sondern auch für den sozialen Zusammenhalt einer Gesellschaft (vgl. Nussli et al. 2010, S. 39). Insofern bedarf es weiterhin (Forschungs-)Bestrebungen, die ihren Fokus über die Übergangssituation von der Schule in den Beruf von Jugendlichen hinaus auf die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund richten (vgl. Öztürk 2014, S. 45 f.). Gerade dies ist heute mehr erforderlich denn je. Der Beitrag zielt daher darauf ab, einen zusammenfassenden Überblick über die aktuelle Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu geben und daraus spezifische handlungspraktische Konsequenzen für eine diversitätsbewusste Weiterbildung zu ziehen.

2. Weiterbildungssituation Erwachsener mit Migrationshintergrund

Der Stand der Forschung zur Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ist trotz gesellschaftlicher und bildungspolitischer Aufmerksamkeit insgesamt noch unbefriedigend (vgl. Öztürk 2014, 45 f.). Erwachsene mit Migra-

tionshintergrund – als eine vielfältige Bevölkerungsgruppe in Deutschland – wurden vergleichsweise spät von der empirischen Weiterbildungsforschung „entdeckt“ (vgl. Öztürk/Reiter 2015, S. 31). Zudem wird dabei die Diversität dieser Bevölkerungsgruppe noch unzureichend erfasst; was aber sicherlich teilweise auch dem Datenniveau geschuldet ist (ausführlich hierzu Öztürk 2014, S. 39 ff.).

Der *Adult Education Survey* (AES), eine der wichtigsten Datenquellen für die deutsche und europäische Weiterbildungsforschung, erfasst den Migrationshintergrund beispielsweise durch die Merkmale „Staatsangehörigkeit“ und „Erstsprache“ und unterscheidet dabei folgende drei Personengruppen (vgl. Leven et al. 2013, S. 90 f.)⁴:

1. Deutsche ohne Migrationshintergrund (Staatsangehörigkeit und Erstsprache: Deutsch)
2. Deutsche mit Migrationshintergrund (Staatsangehörigkeit: Deutsch und Erstsprache: Nicht-Deutsch)
3. Ausländer (Staatsangehörigkeit und Erstsprache: Nicht-Deutsch)

Entlang dieser Unterscheidung zeigen die AES-Ergebnisse einen immer wiederkehrenden Befund: Erwachsene mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Erwachsenen ohne Migrationshintergrund in der Weiterbildung konstant unterrepräsentiert (vgl. Abb. 1):

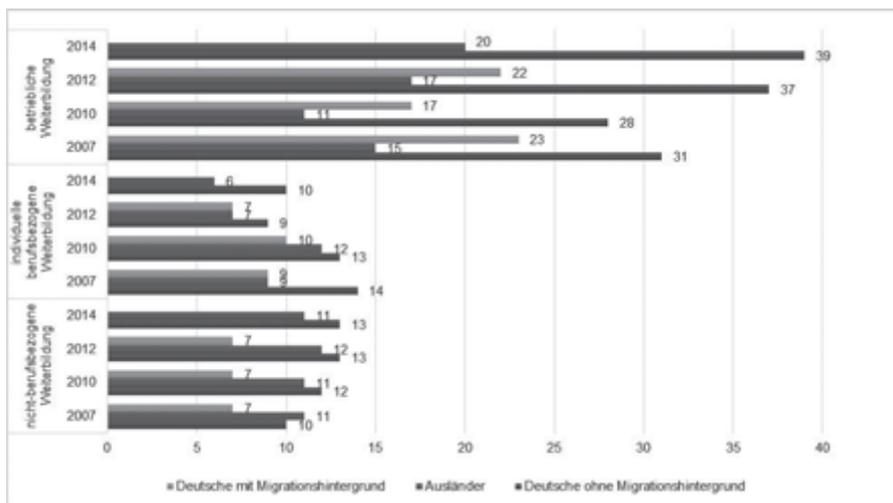


Abbildung 1: Teilnahmequoten nach Weiterbildungssegmenten 2007 bis 2014 auf Basis des AES in Prozent. Eigene Darstellung nach Leven et al. 2013, S. 91 und BMBF 2015, S. 38

Besonders auffällig sind hier zwei Befunde:

Erstens: In den Teilnahmequoten an *nicht-berufsbezogener* Weiterbildung gibt es so gut wie keine Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund bzw. AusländerInnen einerseits und Personen ohne Migrationshintergrund andererseits. Dieser

auf den ersten Blick erfreuliche Befund stellt sich anders dar, wenn man dabei die Themenfelder der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung näher betrachtet. So dokumentiert beispielsweise die Volkshochschul-Statistik diesbezüglich ein deutliches thematisches Ungleichgewicht – es handelt sich überwiegend um *Deutsch- bzw. Integrationskurse* (vgl. Huntemann/Reichart 2015, S. 11).

Zweitens: Eine stetige Unterrepräsentation zeigt sich bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund besonders deutlich in der *betrieblichen* Weiterbildung; die Diskrepanz betrug z. B. im Berichtsjahr 2014 ganze 19 Prozentpunkte. Die ungleiche Teilhabe wird vor allem auf den durchschnittlich niedrigeren Bildungs- und Erwerbsstatus sowie unzureichende Deutschsprachkenntnisse von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zurückgeführt (vgl. Leven et al. 2013, S. 92). Zugleich wird die geringe Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung als ein maßgeblicher Grund für die geringe Beteiligung an Weiterbildung insgesamt gesehen (vgl. Leven et al. 2013, S. 90 f.). Im Hinblick auf die Reduzierung von Ungleichheit in der gesamten Weiterbildung verdient dieser Befund in der Tat besondere Beachtung, zumal die betriebliche Weiterbildung „nach Teilnehmerzahl, Teilnahmeaktivitäten und zeitlichem Umfang“ augenfällig das größte Weiterbildungssegment ist (Kuper et al. 2013, S. 100).

Auch wenn die AES-Daten ein mehr oder weniger detailliertes Bild über das Weiterbildungsverhalten Erwachsener mit und ohne Migrationshintergrund bieten, bleiben durch ihren niedrigen Differenzierungsgrad des Migrationshintergrundes die erheblichen Unterschiede, aber auch Erfolge hinsichtlich der Teilhabe an Weiterbildung unkenntlich. Bei einer differenzierten Betrachtung Erwachsener mit Migrationshintergrund etwa unter Berücksichtigung des Geburtsortes, des Einreisalters, der Staatsangehörigkeit sowie des Geburtsortes der Eltern der befragten Personen, zeigen sich beachtliche Diskrepanzen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund⁵ – wie die folgenden Ergebnisse auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) veranschaulichen (vgl. Abb. 2; siehe hierzu auch Öztürk/Reiter 2016).

Auf Basis dieser Differenzierung werden – wie auch in früheren Analysen auf Datenbasis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) (vgl. hierzu z. B. Öztürk/Kaufmann 2009) – die Divergenzen in der Teilhabe an Weiterbildung zwischen den Einwanderergenerationen deutlich, aber auch die positive Entwicklung zwischen der ersten und zweiten Einwanderergeneration⁶: Personen der zweiten Generation nehmen deutlich häufiger an nicht-berufsbezogener und berufsbezogener Weiterbildung teil.

Gründe hierfür liegen u. a. in der verbesserten schulischen und beruflichen Situation der zweiten Generation. Sowohl generations- als auch herkunftsbedingte Disparitäten in der Beteiligung an Weiterbildung können mit Unterschieden in den schulischen und beruflichen Qualifikationen zusammenhängen, die die Teilhabe an Weiterbildung grundsätzlich stark bedingen. Dennoch ist zu berücksichtigen, dass beispielsweise auch hochqualifizierte Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation immer noch seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Hochqualifizierte der autochthonen Bevölkerung oder der zweiten Generation (Öztürk/Reiter 2016). Qualifikationsunterschiede allein können die ungleiche Teilhabe somit nicht erklären.

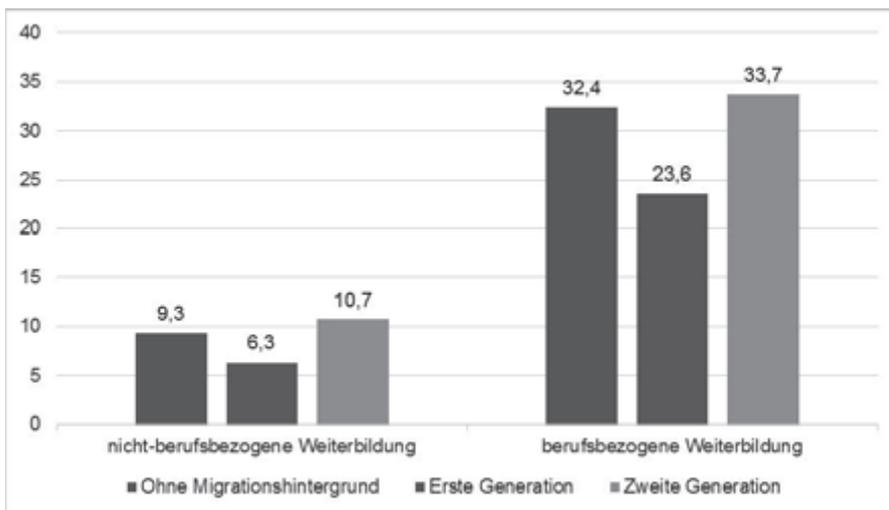


Abb. 2: Teilnahmequoten an nicht-berufsbezogener und berufsbezogener Weiterbildung nach Migrationsgruppen auf Basis des NEPS (Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:5.1.0.) in Prozent; eigene (designgewichtete) Berechnungen

Nicht unterschlagen werden sollten hierbei die arbeitsmarktstrukturellen Mechanismen. Erwachsene der ersten Generation sind von ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen – die auch durch das zuvor beschriebene Phänomen einer Unterschichtung verursacht werden – teilweise mehrfach betroffen: Sie befinden sich zumeist in unsicheren und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen, „mit denen hohe körperliche und nervliche Belastungen, Schmutz, Lärm, Gefahren, monotone Abläufe, starke Kontrollen, wenig Selbstgestaltung und Mitentscheidung sowie ungünstige Arbeitszeiten wie Nacht- oder Schichtarbeit verbunden sind“ (Geißler 2014, S. 291 f.). Damit befinden sie sich zugleich auch häufiger in betrieblichen Kontexten, die kaum Anlässe und Anreize für Weiterbildung bieten (vgl. Öztürk 2011; Leven et al. 2013, S. 90 ff.).

Durch diese ungünstige sozioökonomische Lage Erwachsener mit Migrationshintergrund insbesondere der ersten Generation werden sowohl ihre Beschäftigungs- als auch Weiterbildungspotenziale nicht hinreichend genutzt (vgl. Brussig et al. 2009; Englmann/Müller 2007; Öztürk 2011). Infolgedessen wird zugleich die Schieflage auf dem Arbeitsmarkt wie in der Weiterbildung noch verstärkt, woraus wiederum ungleiche Zugangschancen zu Arbeitsmarkt und Weiterbildung resultieren. So gilt es – nicht nur vor dem Hintergrund der nationalen und europäischen Benchmark zur Erhöhung der Beteiligung Erwachsener an Weiterbildung – diese Ausweglosigkeit zu durchbrechen und die Schieflage zu korrigieren. Betrachtet man die zuvor dargestellten Teilnahmequoten an Weiterbildung, dann gilt diese Forderung im Grundsatz für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen. Die Teilnahmequoten an Weiterbildung liegen insgesamt noch deutlich unter den Zielvorgaben etwa der EU (vgl. EU 2009;

Nuissl et al. 2010, S. 40 f.). Anstrengungen für eine Erhöhung der Weiterbildungsbeileilug insgesamt dürfen Fragen nach Chancengleichheit im Zugang zu Weiterbildung jedoch nicht aussparen. Gerade den bisher wenig erreichten Bevölkerungsgruppen muss in der Weiterbildung mehr Beachtung geschenkt werden. Dazu gehören insbesondere auch Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration, zumal ihr Anteil in Deutschland durch Einwanderung und Flucht kontinuierlich steigen wird – so etwa 2015 mit einer Einwanderung von 1,1 Millionen Personen (vgl. Deschermeier 2016, S. 33 ff.). Aus diesen Befunden ergibt sich letztlich eine Reihe von Aufgaben für den gesamten Weiterbildungsbereich. Exemplarisch sollen im Folgenden einige Herausforderungen für eine diversitätsbewusste Weiterbildung – wenn auch nur ausschnitthaft – aufgezeigt werden.

3. Handlungspraktische Konsequenzen für die Weiterbildung

Der Themenkomplex „Migration und Weiterbildung“ benötigt zunächst in all seiner Vielfalt vonseiten der Weiterbildungsforschung verstärkte Aufmerksamkeit. Um den Blick für die Belange und Situation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung schärfen zu können, sind aussagekräftige Daten und Informationen über das Weiterbildungsverhalten vonnöten. Einen wichtigen methodischen Zugang bieten hier Sekundäranalysen von weiterbildungsstatistischen Datenquellen (vgl. Öztürk 2014, S. 39 ff.). Für zuverlässige Informationen sind diese wiederum gefordert, den Themenkomplex umfassender abzubilden, wodurch eine Differenzierung innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund realisiert werden kann, was zugleich einschließt, dass bisherige Begriffe und Konzepte überdacht und eventuell auch neu entwickelt werden (vgl. Sachverständigenrat 2015, S. 142 ff.). Dies ist schon allein deshalb geboten, um die Vielfalt innerhalb dieser Bevölkerungsgruppen adäquat abzubilden und gleichzeitig Hinweise darauf geben zu können, welche tatsächlichen Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund von restriktiven Bedingungen der Weiterbildungsteilnahme besonders stark betroffen sind (vgl. Öztürk/Reiter 2015, S. 30 f.). Hier schließen sich beispielsweise Fragen nach den Ursachen für die starke Unterrepräsentanz von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Weiterbildung an.⁷

Eine zweite wichtige Aufgabe für die Weiterbildung besteht darin, die hohe Bildungsbereitschaft der Menschen, beispielsweise in Bezug auf Sprache und berufliche Qualifizierung, nach ihrer Einwanderung stärker zu nutzen (vgl. Liebau/Romiti 2014, S. 13 ff.). Hier steht auch die Weiterbildungspraxis vor der Herausforderung, Übergänge zwischen zielgruppenspezifischen und offenen Programmangeboten zu gestalten (vgl. Öztürk/Reiter 2015, S. 30). Eine besondere Schnittstelle stellen die Deutsch- und Integrationskurse dar, wo bereits ein „Brückenschlag“ in die Regelangebote von Weiterbildungseinrichtungen geschaffen und AdressatInnen langfristig als Teilnehmende gewonnen bzw. gehalten werden können. An dieser Stelle nehmen insbesondere Sprach- bzw. Integrationskursleitende eine wichtige Funktion ein, indem sie beispielsweise über Anchlüsse informieren und Hilfestellung für die Erschließung weiterer Angebote und Lernmöglichkeiten bereitstellen (vgl. Lückcr/Mania 2014, S. 80).

Der Beratung und Informationsgestaltung ist in der Weiterbildung auch deshalb vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken, da das Wissen über gezielte Weiterbildungsangebote die Beteiligungschancen an Weiterbildung wesentlich erhöht (vgl. Öztürk/Reiter 2016; Kuper et al. 2013, S. 100 ff.). Damit verbunden sollte nicht nur ein entsprechender persönlicher Beratungsbedarf über Weiterbildungsmöglichkeiten Berücksichtigung finden, sondern auch über die vielfältigen Fördermöglichkeiten für eine Weiterbildung – vom Bildungsgutschein über das Meister-BAföG bis zur Bildungsfreistellung („Bildungsurlaub“). Denn sowohl der „persönliche Beratungsbedarf“ als auch „zu hohe Kosten“ stellen insbesondere für Erwachsene mit einem ausländischen Pass eine wichtige Weiterbildungsbarriere dar (vgl. Kuwan/Seidel 2013, S. 221). Ein spezifischer Informations- und Beratungsbedarf für eingewanderte Erwachsene ergibt sich auch aus dem Anerkennungsgesetz; dieser besteht – mit zunehmender Tendenz aufgrund der kontinuierlich steigenden Einwanderungszahlen – sowohl hinsichtlich der Anerkennungsverfahren ausländischer Bildungs- und Berufsqualifikationen als auch im Hinblick auf Nachqualifizierungsmöglichkeiten.

Grundsätzlich sind Weiterbildungsorganisationen dazu aufgerufen, ihre institutionalisierten Handlungspraxen unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Entwicklungen selbstkritisch zu reflektieren. Denn Ungleichheitsverhältnisse werden nicht ausschließlich an der Repräsentation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Weiterbildungsangeboten sichtbar, sondern spiegeln sich auch etwa in der Zusammensetzung des Weiterbildungspersonals und damit auch in der Organisationskultur wider (vgl. Öztürk/Reiter 2014, S. 107 ff.).⁸ Dieser Aspekt steht unmittelbar in Verbindung mit der (erwachsenen-)pädagogischen Professionalität des Weiterbildungspersonals, das verstärkt auf die gesellschaftliche Vielfalt und die damit verbundenen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert und so auf den pädagogischen Umgang mit dieser Vielfalt und Rahmenbedingungen vorbereitet werden muss (vgl. Öztürk/Schuldes 2014, S. 81 ff.). Hier ist jedoch auch die Weiterbildungsforschung aufgefordert, Weiterbildungsorganisationen auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Organisations- und Personalentwicklung durch entsprechende Konzepte und Evaluationsprojekte wissenschaftlich zu begleiten.

Letztlich bedarf es aber dazu seitens der (Bildungs-)Politik adäquater Unterstützung. Somit ist auch sie mit all ihren Möglichkeiten gefordert: Der Bund, die Bundesländer und die Kommunen fördern bereits jahrzehntelang viele Projekte, die sogar direkt an diese Personengruppen gerichtet sind (vgl. Öztürk 2014, S. 57 f.). Auffällig ist in diesem Zusammenhang aber die vergleichsweise schwache Berücksichtigung des Weiterbildungsbereichs. Dies irritiert vor allem deswegen, weil das Lebenslange Lernen doch bereits ein wichtiges EU- und damit auch ein deutsches Programm ist (vgl. z. B. EU 2009; Nuissl et al. 2010, S. 37 ff.). So ist es bedauernd, dass beispielsweise die Bund-Länder-Qualifizierungsinitiative „Bildungsketten“ hauptsächlich den Übergang Schule-Beruf fokussiert (www.bildungsketten.de). Allein aus der Perspektive des Lebenslangen Lernens kann die Integration in den Arbeitsmarkt nicht als *letzte* Station der Bildungskette gesehen werden. Ganz im Gegenteil – eine nachhaltige soziale und berufliche Integration bedingt geradezu ein beständiges Weiterlernen im Erwachsenenalter und die Notwendigkeit, Stationen von Bildungsketten nach dem

Eintritt ins Berufsleben konsequent weiterzudenken. Gleichberechtigte Zugänge zu allen Weiterbildungsmaßnahmen und Positionen in Weiterbildungsorganisationen – sowohl im Bereich der politischen, kulturellen, betrieblichen Weiterbildung wie auch im Bereich der Jugend- und Familienbildung und der Gesundheitsbildung – bilden dafür die Voraussetzung. Dann erst kann Weiterbildung als „Schlüssel für Teilhabe und Integration“ genutzt werden.

Anmerkungen

- 1 Siehe zum Aspekt „Rechtsstatus und Bildungschancen“ etwa die Studie von Söhn 2011.
- 2 Der Begriff „Migrationshintergrund“ dient hier lediglich als ein konstruierter Arbeitsbegriff und umfasst als Sammelbegriff alle Eingewanderten und deren Nachkommen in Deutschland. Stets mitbedacht werden sollte daher dieses bloße Gedankenkonstrukt, so auch bei der Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Öztürk 2014, S. 18, 136).
- 3 Mehr über das Anerkennungsgesetz (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) unter www.anererkennung-in-deutschland.de.
- 4 Im Berichtsjahr 2014 wurde diese Differenzierung aufgrund geringer Fallzahl verworfen und allein nach der Staatsangehörigkeit – „Deutsche“ und „Ausländer“ – unterschieden (vgl. BMBF 2015, S. 38).
- 5 Unterschiede in der Beteiligung an Weiterbildung zeigen sich auch nach Herkunftsregionen. So verweist der Bildungsbericht 2016 auf Datenbasis des Mikrozensus 2014 auf signifikante Unterschiede in der Weiterbildung zugunsten der Bevölkerungsgruppen westeuropäischer (EU-15-Staaten) bzw. osteuropäischer Herkunft (neue EU-Mitgliedsstaaten) (13,0 bzw. 11,2 %); Bevölkerungsgruppen türkischer Herkunft und aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. Sowjetunion haben die weitaus geringsten Teilnahmequoten (4,5; 6,6 bzw. 7,9 %) (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 183). Auch die eigenen Berechnungen auf Basis von NEPS-Daten zeigen ähnliche Ergebnisse: Während Bevölkerungsgruppen aus Polen die höchste Teilnahmequote mit 36,2 Prozent aufweisen, findet sich die niedrigste Teilnahmequote in Bevölkerungsgruppen aus dem ehemaligen Sowjetunion (23,9 %) und der Türkei (24,7 %). Allerdings sind diese deskriptiven Ergebnisse aufgrund z. T. geringer Fallzahlen allgemein mit Vorsicht zu interpretieren. Hier wird erneut deutlich, dass differenzierte Analysen auf Basis der gegenwärtigen Datensätze schnell an ihre Grenzen stoßen.
- 6 Während der Terminus „Erste Generation“ alle im Ausland Geborenen und nach ihrem sechsten Lebensjahr nach Deutschland Eingewanderten umfasst, schließt die „Zweite Generation“ all diejenigen Personen ein, die in Deutschland geboren oder mit sechs Jahren oder jünger nach Deutschland eingereist sind.
- 7 Wodurch die konstante Unterrepräsentation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Weiterbildung verursacht wird, wird in einem laufenden Forschungsprojekt am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung der WWU Münster auf Grundlage der Daten des Nationalen Bildungspanels tiefer gehend untersucht (vgl. www.uni-muenster.de/forschungaz/project/9626?lang=de).
- 8 Eine Initiative, die diesen Aspekt aufgreift und für jedermann und jedefrau Anerkennung und Wertschätzung – „unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ – einfordert, ist die „Charta der Vielfalt“, an der sich neben zahlreichen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen immer mehr (Weiter-)Bildungsorganisationen beteiligen (siehe ausführlich hierzu www.charta-der-vielfalt.de).

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016). Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld. Abgerufen von www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016 (21.06.2016).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008). Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Abgerufen von www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/forschungsprojekt-a333-dritter-armuts-und-reichtumsbericht.pdf;jsessionid=B15B6072F48204C67BC1335FD77F8210?__blob=publicationFile&v=2 (21.06.2016).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. AES 2014 Trendbericht. Abgerufen von www.bmbf.de/pubRD/BMBF_Trendbericht_AES2014_2015-03-16.pdf (20.05.2016).
- Brückner, G. (2016). Bevölkerung mit Migrationshintergrund. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.). Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 218-235.
- Brussig, M.; Dittmar, V.; Knuth, M. (2009). Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report 8. Abgerufen von www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf (18.05.2016).
- Deschermeier, P. (2016). Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland. IW-Trends. Abgerufen von www.iwkoeln.de/_storage/asset/284209/storage/master/file/9962784/download/IW-Trends_2016-02-03_Deschermeier.pdf (18.05.2016).
- Englmann, B.; Müller, M. (2007). Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Abgerufen von www.anerkennung-in-deutschland.de/media/brain_waste.pdf (18.05.2016).
- EU – Europäische Union (2009). Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) (2009/C 119/02). Abgerufen von [eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=DE) (21.06.2016).
- Geißler, R. (2014). Die Sozialstruktur Deutschlands. 7. Aufl. Wiesbaden.
- Heckmann, F. (2015). Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden.
- Huntemann, H.; Reichart, E. (2015). Volkshochschul-Statistik. 53. Folge. Arbeitsjahr 2014. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschule-statistik-36.pdf (24.05.2016).
- Kuper, H.; Unger, K.; Hartmann, H. (2013). Multivariate Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung. In: Bilger, F.; Gnahn, D.; Hartmann, J.; Kuper, H. (Hrsg.). Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 95-109.
- Kuwan, H.; Seidel, S. (2013). Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bilger, F.; Gnahn, D.; Hartmann, J.; Kuper, H. (Hrsg.). Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 209-231.
- Leven, I.; Bilger, F.; Strauß, A.; Hartmann, J. (2013). Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Bilger, F.; Gnahn, D.; Hartmann, J.; Kuper, H. (Hrsg.). Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 60-94.
- Liebau, E.; Romiti, A. (2014). Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland: Migranten investieren in Sprache und Bildung. IAB-Kurzbericht, 21.2. Abgerufen von do.ku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_2.pdf (24.05.2016).

- Lücker, L.; Mania, E. (2014). Übergänge innerhalb der Weiterbildungseinrichtungen am Beispiel von Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund. REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (2), S. 71-83.
- Nuissl, E.; Lattke, S.; Pätzold, H. (2010). Europäische Perspektiven der Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Öztürk, H. (2011). Arbeitsmarktsegmentation und ihre Konsequenzen für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Markowitsch, K.; Gruber, E.; Lassnigg, L.; Moser, D. (Hrsg.). Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Innsbruck, Wien & Bozen, S. 221-235.
- Öztürk, H. (2014). Migration und Erwachsenenbildung. Bielefeld.
- Öztürk, H.; Reiter, S. (2014). Diversität und Weiterbildungsorganisationen. In: Öztürk, H., Migration und Erwachsenenbildung. Bielefeld, S. 107-129.
- Öztürk, H.; Schuldes, D. (2014). Professionalität und Weiterbildung – Herausforderungen in einer modernen Einwanderungsgesellschaft. In: Öztürk, H., Migration und Erwachsenenbildung. Bielefeld, S. 81-106.
- Öztürk, H.; Kaufmann, K. (2009). Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). European Educational Research Journal, 8(2), S. 255-275.
- Öztürk, H.; Reiter, S. (2015). Weiterbildung im Spiegel von Migration. Stand und Perspektiven der Weiterbildungsforschung. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2), S. 28-31.
- Öztürk, H.; Reiter, S. (2016). Berufliche Weiterbildungsteilnahme von Erwachsenen mit „Migrationshintergrund“ unter Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsaspekte anhand des Nationalen Bildungspanels. In: Dollhausen, K.; Muders, S. (Hrsg.). Vielfalt des lebenslangen Lernens gestalten. Diversität als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. Reihe Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen. Bielefeld (Im Erscheinen).
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015): Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich. Jahrgutachten 2015. Abgerufen von www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/07/SVR_JG_2015_WEB.pdf (24.05.2016).
- Sinus Sociovision (2007). Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Auszug aus dem Forschungsbericht. Heidelberg. Abgerufen von www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/migranten-milieu-report-2007-pdf,property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf (05.06.2016).
- Söhn, J. (2011). Rechtsstatus und Bildungschancen. Die staatliche Ungleichbehandlung von Migrantengruppen und ihre Konsequenzen. Wiesbaden.
- Treibel, A. (2011). Migration in modernen Gesellschaften. Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. 5. Aufl. Weinheim und München.