

Migration bedeutet Vielfalt – Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens Erwachsener mit Migrationshintergrund



HALIT ÖZTÜRK
Prof. Dr., Professor für
Erwachsenenbildung und
Weiterbildung am Institut für
Erziehungswissenschaft der
Universität Münster

Die Notwendigkeit und die hohe Bedeutung von (Weiter-)Bildung sind mittlerweile unbestritten. Gerade am Beispiel der Migration wird sie oft als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit gesehen. Die Datenlage über Erwachsene mit Migrationshintergrund und deren Weiterbildungsverhalten hat sich inzwischen deutlich verbessert, wenn auch immer noch Forschungslücken bestehen, etwa in Analysen zur Teilhabe an Weiterbildung unter Berücksichtigung der unterschiedlichen und vielfältigen Lebenslagen sowie im Hinblick auf unterschiedliche Weiterbildungssegmente. Der Beitrag beleuchtet nach einem kurzen Einblick in die Vielfalt unter Personen mit Migrationshintergrund deren Beteiligung an Weiterbildung.

Vielfalt der Bevölkerung mit Migrationshintergrund

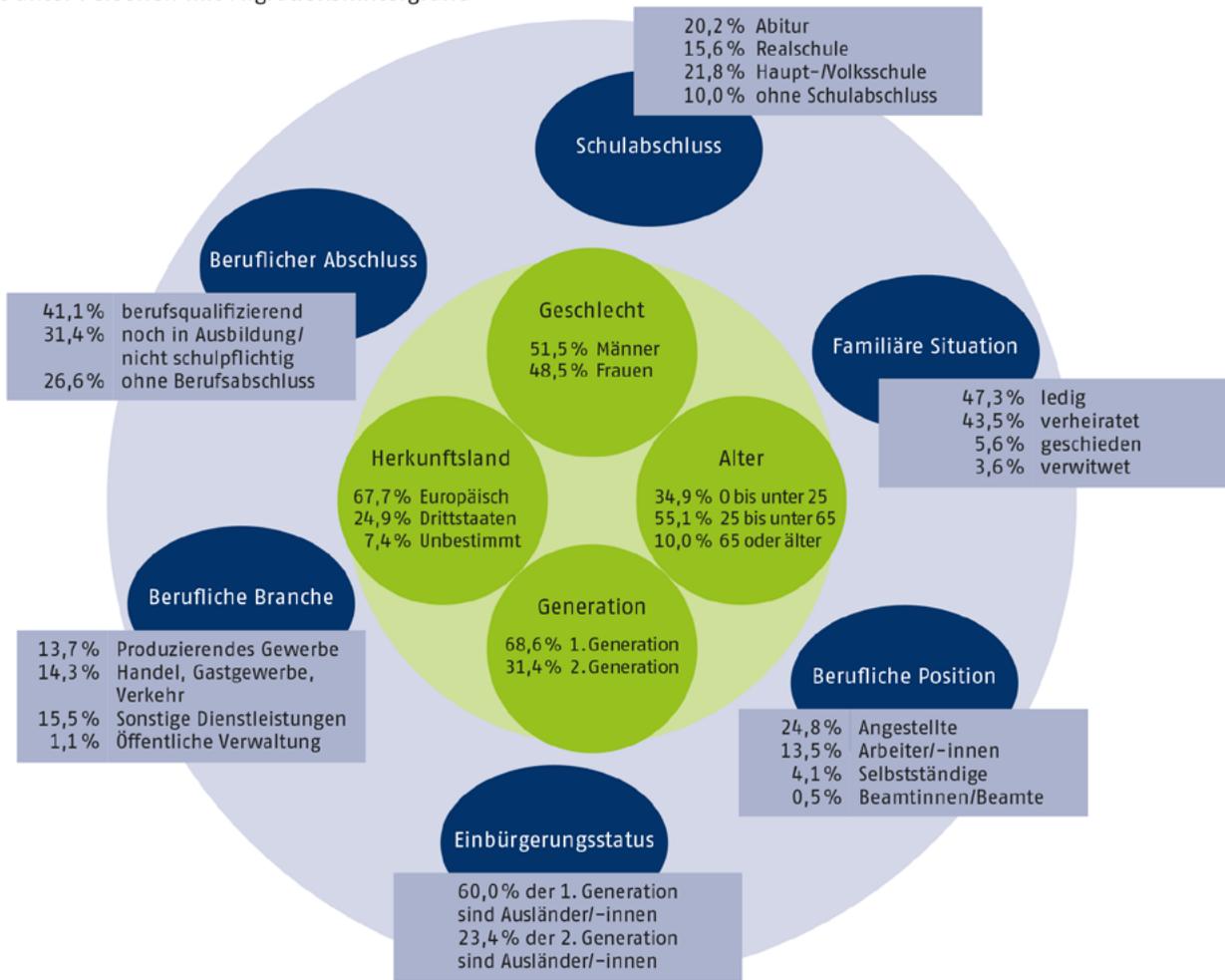
Die Bundesrepublik Deutschland ist seit ihrer Gründung ein beliebtes Zuwanderungsland und durch vielfältige Zuwanderungsformen (vor allem Arbeits-, Familien-, (Spät-) Aussiedler- und Fluchtmigration) sichtbar geprägt (vgl. ÖZTÜRK 2014, S. 18 ff.). Wenngleich auch heute noch unterschiedlichste Bezeichnungen für die nach Deutschland zugewanderten Menschen und deren Nachkommen verwendet werden, hat sich weitgehend die Bezeichnung »Personen mit Migrationshintergrund« durchgesetzt (ebd., S. 16 ff.). Nicht außer Acht gelassen werden darf jedoch, dass sich hinter dieser Bezeichnung eine sehr vielfältige Bevölkerungsgruppe verbirgt, die sich – beispielsweise in Anlehnung an das Modell »Four Layers of Diversity« (vgl. GARDENSWARTZ/ROWE 2010, S. 24 ff.) – nicht nur nach Geschlecht, Alter, Familienstand, Migrationsstatus oder Herkunft unterscheidet, sondern auch nach Bildungshintergrund, beruflicher Position und organisationaler Einbindung. Der Diversity-Ansatz schärft den Blick für die gesellschaftliche Realität der Pluralisierung und Individualisierung und fordert die bewusste Wahrnehmung und Anerkennung der individuellen Vielfalt jedes Menschen ein – ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Mit solch einer diversitätsorientierten Perspektive können schließlich nicht nur Überschneidungen, sondern auch die Verwobenheit von Zugehörigkeiten deutlich gemacht werden (vgl. ÖZTÜRK/REITER 2017, S. 28 f.).

Mittlerweile zeichnen amtliche Statistiken und andere Erhebungen ein genaueres Bild der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nach diesen Merkmalen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes drückt sich die Diversität unter Personen mit Migrationshintergrund in Zahlen beispielhaft wie folgt aus (vgl. auch Abb. 1): Rund 18,6 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben in Deutschland. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wächst ständig und beträgt derzeit 22,5 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2017, S. 8). Davon sind rund 12,7 Millionen selbst nach Deutschland zugewandert und rund 5,8 Millionen als Nachkommen der Zugewanderten in Deutschland geboren. Personen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt 35,4 Jahre alt und dadurch häufiger ledig, noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung und seltener in Rente. Mittlerweile hat über die Hälfte von ihnen bereits die deutsche Staatsangehörigkeit (rund 9,6 Mio.). Der hohe Anteil unter Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe, im Handel und Gastgewerbe, die bekanntlich nicht zu den besonders weiterbildungsaktiven Branchen gehören, ist unübersehbar (vgl. ebd., S. 37 ff.; BEHRINGER/BILGER/SCHÖNFELD 2013, S. 160 ff.).

Die Diversität unter Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland wird auch zukünftig insbesondere durch die anwachsenden Migrationsbewegungen – wie beispielsweise im Sommer 2015 durch die Zuwanderung von geflüchteten Menschen – weiter verstärkt werden. Zugleich wird die soziale Situation der in Deutschland schon länger

Abbildung 1

Vielfalt unter Personen mit Migrationshintergrund



Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Mikrozensus 2016

Lebenden vor allem durch die fortlaufenden Bemühungen um Teilhabe und Integration geprägt werden. Die Weiterbildungsforschung ist hier gefordert, vor allem die wesentlichen Diversitätsmerkmale unter Personen mit – und ebenso ohne – Migrationshintergrund hinreichend zu erfassen, um ein möglichst genaues und differenziertes Bild über deren Weiterbildungsverhalten zu erhalten. Nur so können Weiterbildungsangebote passgenau für diese durch Vielfalt geprägte Bevölkerungsgruppe konzipiert und angeboten werden. Dabei geht es darum, das grundlegende Bildungsziel, die »Förderung gesellschaftlicher Teilhabe und Chancengleichheit« (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 207) umzusetzen.

Migrationshintergrund – ein »Risikofaktor« für Weiterbildungsteilhabe?

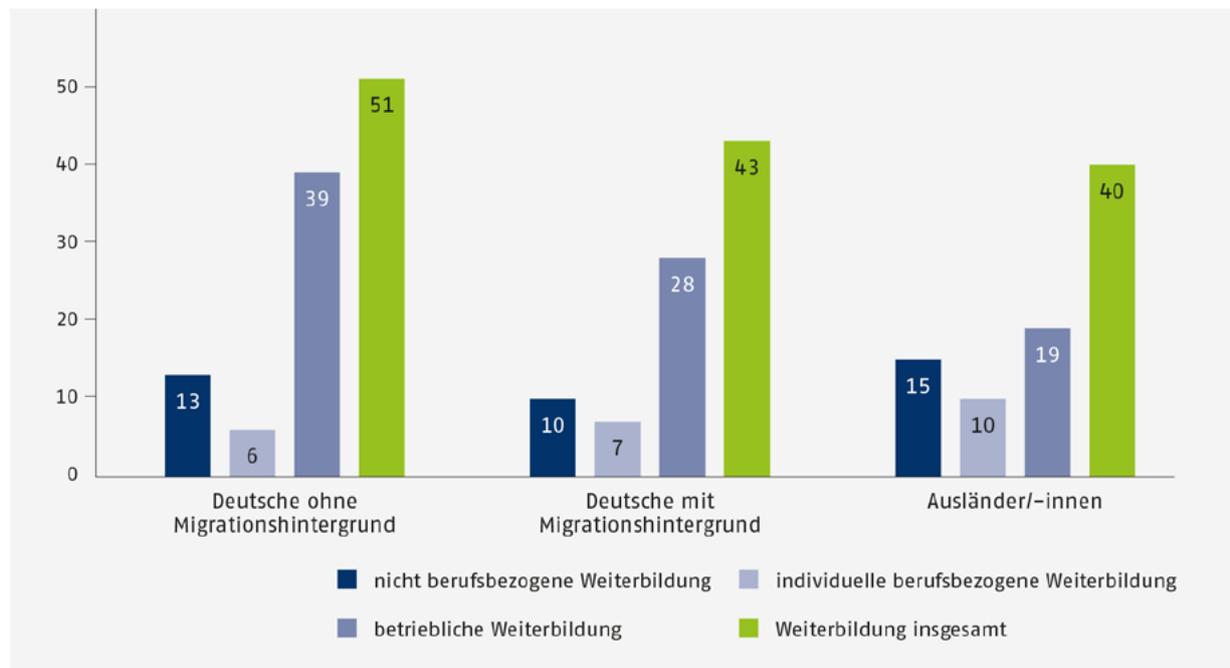
Eine Vielzahl von Datenquellen wie der Adult Education Survey (AES), der Mikrozensus (MZ) und das Nationale Bildungspanel (NEPS) geben mittlerweile Auskunft über

das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Allerdings erfassen diese Datenquellen zum Teil nur eine begrenzte Anzahl migrationsrelevanter Merkmale und können dadurch die Vielfalt der zugewanderten Menschen und deren Nachkommen in Deutschland nur bedingt abbilden (vgl. ÖZTÜRK 2014, S. 40 ff.).

Der AES, als wichtige repräsentative Personenbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, erfasst beispielsweise den Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der Staatsangehörigkeit sowie der Erstsprache und unterscheidet dabei zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund, Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländerinnen und Ausländern (vgl. BMBF 2017, S. 35 f.). Über die Erhebungsjahre stellt der AES wiederkehrend fest, dass Personen mit Migrationshintergrund bei der Teilnahme an Weiterbildung unterrepräsentiert sind (ebd., S. 36). So betrug im Berichtsjahr 2016 die Teilnahmequote an Weiterbildung von Deutschen ohne Migrationshintergrund 51 Prozent, von Deutschen mit Migrationshintergrund 43 Prozent und von Ausländerinnen und Ausländern 40 Pro-

Abbildung 2

Teilnahme der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung nach Segmenten und Migrationshintergrund im Jahr 2016 (Angaben in Prozent)



zent (vgl. Abb. 2). Wenngleich die Teilnahmequoten der Personengruppen mit Migrationshintergrund gegenüber 2012 deutlich gestiegen sind, beträgt der Unterschied zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländerinnen und Ausländern noch acht bzw. elf Prozentpunkte. Der Unterschied zwischen Deutschen mit Migrationshintergrund sowie Ausländerinnen und Ausländern ist dagegen deutlich geringer (ebd., S. 36).

Allerdings verändern sich die Unterschiede in den Beteiligungsraten zwischen den genannten Gruppen, wenn die Teilnahmequoten getrennt nach den Weiterbildungssegmenten betrachtet werden. In den Teilnahmequoten der beiden Weiterbildungssegmente *individuelle berufsbezogene* bzw. *nicht berufsbezogene Weiterbildung* bestehen Unterschiede, diese fallen aber vergleichsweise gering aus. Die Teilnahmequoten der Ausländer/-innen sowohl an der individuellen berufsbezogenen als auch der nicht berufsbezogenen Weiterbildung fallen sogar etwas höher aus als die von Deutschen ohne und mit Migrationshintergrund. Differenzen können in diesen Segmenten jedoch bezüglich der Themenfelder beobachtet werden. Die Teilnahme von Ausländerinnen und Ausländern an nicht berufsbezogener Weiterbildung ist vor allem auf ihre vergleichsweise hohe Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen im Themenfeld Sprachen – vorrangig Deutsch-Sprachkurse – zurückzuführen (vgl. SEIDEL/BILGER/GENSICKE 2013, S. 134). Besonders bemerkenswert sind jedoch die Unterschiede

bei den Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung: Die Diskrepanz in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländerinnen und Ausländern beträgt elf bzw. 20 Prozentpunkte. Vergleicht man die letzten AES-Berichtsjahre miteinander, wird deutlich, dass sich dieser Abstand bislang kaum verringert hat.

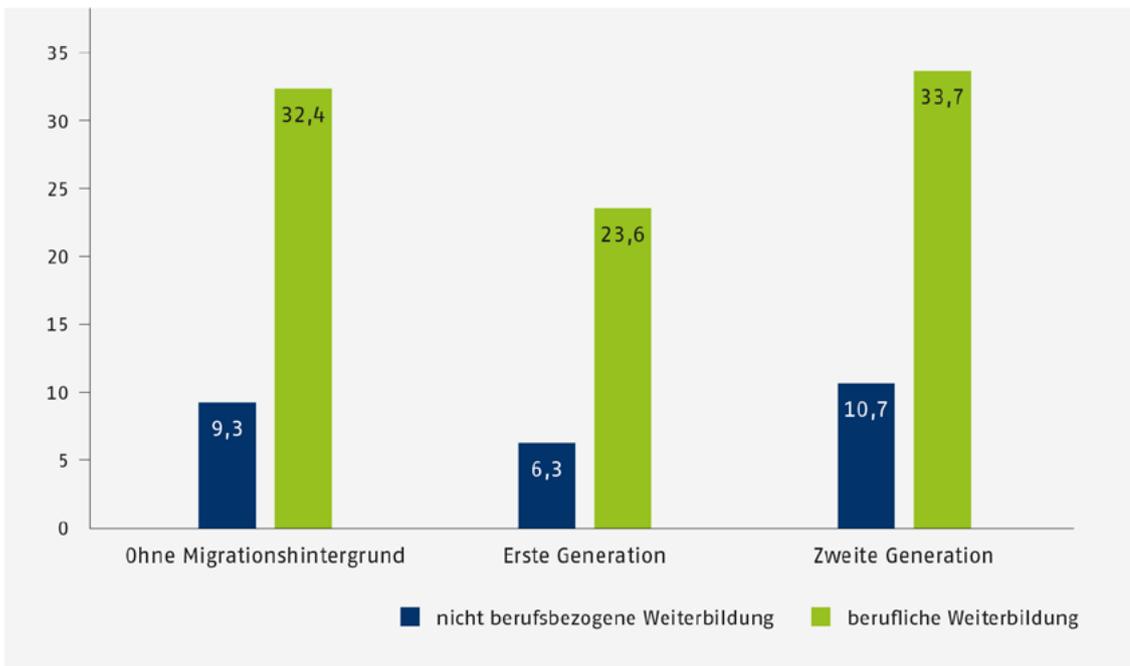
Eine Differenzierung in der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit Migrationshintergrund ist auch auf Basis der Panelstudie NEPS möglich, die repräsentative Informationen u. a. zu Weiterbildungsaktivitäten von Erwachsenen bereitstellt. Hier kann eine Unterscheidung nach Generationszugehörigkeit vorgenommen werden, die unter Beachtung des Geburtsorts und des Einreisealters sowie des Geburtsorts der Eltern der befragten Person festgestellt wird. Demnach gehören in Deutschland Geborene oder mit sechs Jahren oder jünger Zugewanderte, die ihre gesamte Bildungslaufbahn in Deutschland verbracht haben, der zweiten Zuwanderergeneration an. Der ersten Generation gehören im Ausland Geborene oder nach dem sechsten Lebensjahr Zugewanderte an.

Diese Aufschlüsselung der Generationszugehörigkeit zeigt, dass Erwachsene mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung nicht per se benachteiligt sind (vgl. Abb. 3).

Während Personen der zweiten Zuwanderergeneration sich sogar etwas häufiger an nicht berufsbezogener und beruflicher Weiterbildung beteiligen als Erwachsene ohne

Abbildung 3

Teilnahme an Weiterbildung der (25- bis 65-Jährigen) nach Zuwanderergeneration im Jahr 2011/2012 (Angaben in Prozent)



Quelle: Eigene Darstellung nach ÖZTÜRK 2016, S. 328, und ÖZTÜRK/REITER 2016, S. 54, auf Basis der Kohorte 6 des NEPS (n=8.761)

Migrationshintergrund, weisen Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration niedrigere Teilnahmequoten in der nicht berufsbezogenen wie auch in der beruflichen Weiterbildung auf (vgl. ÖZTÜRK 2016, S. 327; ÖZTÜRK/REITER 2016, S. 52 ff.). Auch unter Kontrolle personenbezogener und erwerbsbezogener Merkmale haben Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration vergleichsweise geringe Teilnahmequoten (vgl. ÖZTÜRK/REITER 2016, S. 53 ff.).

Teilnahmebarrieren bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund – Forschungsstand und Forschungslücken

Der diversitätsorientierte Blick auf diese Bevölkerungsgruppe sensibilisiert für weitere das Weiterbildungsverhalten beeinflussende Faktoren, die in unterschiedliche Beteiligungsquoten münden. So haben Erwachsene der zweiten Zuwanderergeneration eine bessere berufliche und soziale Stellung und sind damit stärker in gesellschaftliche Institutionen eingebunden, wodurch ihre Beteiligung an Weiterbildung gefördert wird (vgl. ÖZTÜRK 2012, S. 25 ff.; ÖZTÜRK/REITER 2016, S. 58 f.). Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration verfügen hingegen häufig über geringe Deutschsprachkenntnisse und nehmen – auch durch fehlende bzw. inadäquate Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen – häufiger untere Positionen auf dem Arbeitsmarkt ein und sind damit in einem beruflichen Arbeitsumfeld tätig, das geringe Möglichkeiten zur Wei-

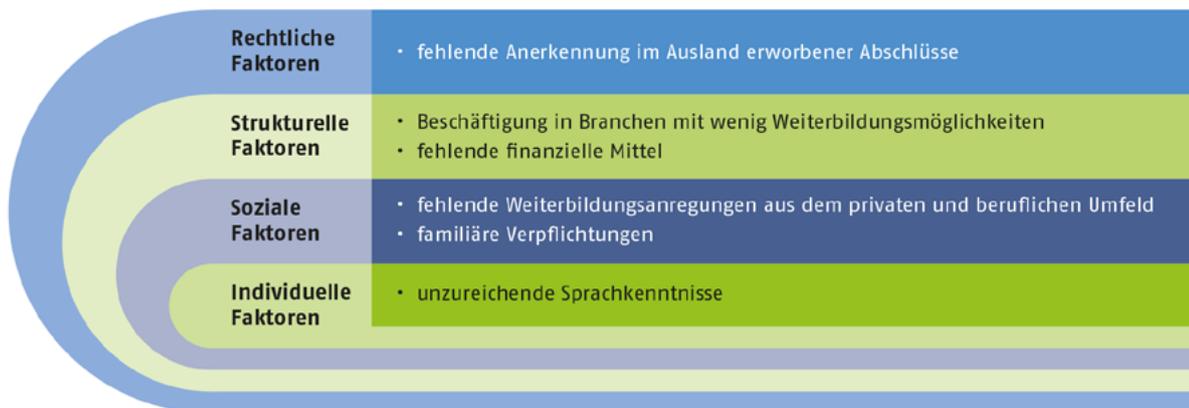
terbildung eröffnet. Zudem erhalten sie vergleichsweise wenig Unterstützung (v.a. Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten) aus ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld (vgl. ebd.).

Der Forschungsstand verdichtet sich damit zu einem Zusammenspiel individueller Faktoren wie den Sprachkenntnissen, rechtlicher Faktoren wie der fehlenden Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, sozialer Faktoren und struktureller Faktoren (vgl. Abb. 4, S. 34). Als soziale Faktoren können u.a. familiäre Verpflichtungen genannt werden, auf struktureller Ebene ein fehlender beruflicher Bedarf und zu hohe Weiterbildungskosten (vgl. KUWAN/SEIDEL 2013, S. 221).

Insgesamt ist hier weiterführende Forschung notwendig, um beispielsweise Weiterbildungsbarrieren und fördernde Beteiligungsbedingungen unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund differenzierter herauszuarbeiten. Ein erheblicher Klärungsbedarf besteht zum Einfluss migrationsrechtlicher Rahmenbedingungen, organisationsbezogener Barrieren und der Wirkung von Stigmatisierungs- und Diskriminierungserlebnissen. Zudem bleibt nach einer ersten Evaluation (vgl. EKERT u.a. 2017) durch Forschung zukünftig zu klären, wie sich das 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz ausländischer Berufsqualifikationen langfristig auf die Stellung der zugewanderten Erwachsenen auf dem Arbeitsmarkt und damit letztlich auf ihr Weiterbildungsverhalten auswirkt (vgl. ÖZTÜRK 2014, S. 51 f.).

Abbildung 4

Weiterbildungsbarrieren insbesondere Erwachsener der ersten Zuwanderergeneration



Umfassende Forschungen und differenzierte Lösungen sind gefragt

Erst der diversitätsorientierte Blick auf die unterschiedlichen und vielfältigen Lebenslagen von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zeigt deren tatsächliche Situation in der Weiterbildung und durchbricht die weit verbreitete Annahme ihrer grundsätzlichen Unterrepräsentanz. Während sich Erwachsene der zweiten Zuwanderergeneration hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung kaum von Erwachsenen ohne Migrationshintergrund unterscheiden, ist die Beteiligung von Erwachsenen der ersten Zuwanderergeneration insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung vergleichsweise gering. Dies ist – auch vor dem Hintergrund

ihres weiter steigenden Anteils durch Zuwanderung und Flucht – besorgniserregend (vgl. ÖZTÜRK 2016, S. 328f.). Darüber sollte nicht aus dem Blick geraten, dass viele Erwachsene mit (und ebenso ohne) Migrationshintergrund bislang von den Weiterbildungsangeboten nicht bzw. nicht hinreichend erreicht werden. Die Weiterbildungsforschung ist vor diesem Hintergrund besonders herausgefordert, die Interessen und Bedarfe sowie die Barrieren im Zugang zu Weiterbildung dieser vielfältigen Bevölkerungsgruppen noch deutlicher herauszuarbeiten. Für Weiterbildungseinrichtungen können diese empirisch gestützten Ergebnisse schließlich auch als Hilfestellung für eine diversitätsorientierte Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung dienen (vgl. ÖZTÜRK/REITER 2017). ◀

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016

BEHRINGER, F.; BILGER, F.; SCHÖNFELD, G.: Segment: Betriebliche Weiterbildung. In: BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013, S. 139–163

BMBF (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht. Bonn 2017

EKERT, S. u. a.: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin/Frankfurt 2017 – URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf (Stand: 01.12.2017)

GARDENSWARTZ, L.; ROWE, A.: Managing Diversity. A Complete Desk Reference and Planning Guide. Alexandria/USA 2010

KUWAN, H.; SEIDEL, S.: Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013, S. 209–231

ÖZTÜRK, H.: Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (2012) 4, S. 21–32

ÖZTÜRK, H.: Migration und Erwachsenenbildung. Bielefeld 2014

ÖZTÜRK, H.: Diversitätsbewusste Weiterbildung im Migrationskontext – Anforderungen an das Zusammenspiel von Weiterbildungsforschung, –praxis und –politik. In: Hessische Blätter. Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland 66 (2016) 4, S. 324–333

ÖZTÜRK, H.; REITER, S.: Berufliche Weiterbildungsteilnahme von Erwachsenen mit »Migrationshintergrund« unter Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsaspekte anhand des Nationalen Bildungspanels. In: DOLLHAUSEN, K.; MUDERS, S. (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld 2016, S. 47–64

ÖZTÜRK, H.; REITER, S.: Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Bielefeld 2017

SEIDEL, S.; BILGER, F.; GENSCICKE, T.: Themen der Weiterbildung. In: BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013, S. 125–138

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2017