

Ingrid Ambos | Stefan Koscheck | Andreas Martin

Kulturelle Vielfalt

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016



wbmonitor

Ingrid Ambros | Stefan Koscheck | Andreas Martin

Kulturelle Vielfalt

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: CD Werbeagentur Troisdorf
Satz: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bestell-Nr.: 09.271

Bundesinstitut für Berufsbildung Arbeitsbereich 1.4 –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-945981-85-6



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert: [urn:nbn:de:0035-0650-5](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0650-5)

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Inhaltsverzeichnis

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016 „Kulturelle Vielfalt“	5
1 wbmonitor Klimawert 2016: Wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildung auf Rekordhoch	6
2 Themenschwerpunkt „Kulturelle Vielfalt“	10
2.1 Spezielle Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund	11
2.1.1 Thematische Schwerpunkte der speziellen Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (ohne BAMF-geförderte Angebote)	15
2.1.2 Öffentliche Mittel sind Hauptfinanzierungsquelle spezieller Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund	18
2.1.3 Das vom BAMF geförderte Weiterbildungsangebot für Zugewanderte	19
2.1.4 Anforderungskriterien an Lehrende in Weiterbildungsangeboten speziell für Personen mit Migrationshintergrund	23
2.2 (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund	26
2.3 Qualifizierungen für Funktionsträger/-innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung	30
2.4 Angebote interkultureller und politischer Bildung zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung	32
2.5 Verankerung kultureller Vielfalt in den Organisations- und Personalstrukturen der Weiterbildungseinrichtungen	33
3 Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2016	37
Literatur	41

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Entwicklung der wbmonitor Klimawerte 2008 bis 2016	6
Abb. 2: Durchführung von Weiterbildungsangeboten speziell für Personen mit Migrationshintergrund, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	12
Abb. 3: Adressatinnen und Adressaten der speziell für Personen mit Migrationshintergrund durchgeführten Weiterbildungsangebote (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)	12
Abb. 4: Veränderung der Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen für ausgewählte Personengruppen mit Migrationshintergrund in den letzten 24 Monaten (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten)	14
Abb. 5: Themenbereiche der durchgeführten Angebote allgemeiner Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)	16

Abb. 6: Themenbereiche der durchgeführten Angebote beruflicher Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)	17
Abb. 7: Hauptfinanzierungsquellen der durchgeführten speziellen Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; bis zu drei Nennungen möglich)	18
Abb. 8: Jahr der erstmaligen Durchführung von Integrationskursen (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit Integrationskursen)	21
Abb. 9: Art der vom BAMF geförderten Maßnahmen (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit BAMF-Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)	23
Abb. 10: Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten)	24
Abb. 11: (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	26
Abb. 12: Art der erbrachten (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit (Lern-)Dienstleistungen; Mehrfachnennungen möglich)	27
Abb. 13: Qualifizierungen für Funktionsträger/-innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	31
Abb. 14: Durchführung von (offenen) Angeboten zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)	32
Abb. 15: Umsetzung von Maßnahmen zur Verankerung kultureller Vielfalt in den eigenen Organisationsstrukturen (Anteile in Prozent)	34
Abb. 16: Art der Einrichtung nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)	37
Abb. 17: Hauptausrichtung des Angebots nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)	38
Abb. 18: Durchschnittliche Finanzierungsanteile im Bereich der Weiterbildung nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)	39
Tab. 1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen	8

Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016 „Kulturelle Vielfalt“

Die **wbmonitor** Umfrage 2016 stand im Zeichen von Zuwanderung, insbesondere der aktuellen Flüchtlingsmigration. Der Themenschwerpunkt „Kulturelle Vielfalt“ widmete sich den speziellen Bildungsangeboten von Weiterbildungseinrichtungen für Personen mit Migrationshintergrund sowie weiteren (Lern-)Dienstleistungen und legt diesbezügliche Anbieterstrukturen offen (ab Seite 10). Da zunehmende kulturelle Diversität auch die aufnehmende Gesellschaft vor spezifische Herausforderungen stellt, wurde zudem der Verbreitung von Weiterbildungsangeboten zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung nachgegangen, die Integration fördern und sich sowohl an Funktionsträger/-innen in relevanten Tätigkeitsfeldern als auch an Bürger/-innen richten. Auf welche Weise sich Weiterbildungseinrichtungen um Anerkennung von migrationsbedingter kultureller Diversität in ihren eigenen Organisations- und Personalstrukturen bemühen, wurde ebenfalls untersucht.

Auf die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsbranche, die wie jedes Jahr mit dem **wbmonitor** Klimawert ermittelt wurde, wirkte sich die hohe Zahl Geflüchteter offensichtlich positiv aus (ab Seite 6). Insbesondere diejenigen Anbietersegmente, die im öffentlichen Auftrag in der sprachlichen und arbeitsmarktintegrativen Qualifizierung Geflüchteter tätig sind, konnten eine deutliche wirtschaftliche Verbesserung verbuchen: So erreichten die überwiegend durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter finanzierten Einrichtungen 2016 einen segmentspezifischen Spitzenwert des Wirtschaftsklimas; auch die Volkshochschulen, die sich beispielsweise im Bereich der Integrationskurse engagieren, vermeldeten einen wirtschaftlichen Aufschwung. In Kombination mit der nach wie vor sehr guten Geschäftslage der überwiegend betrieblich finanzierten Anbieter befindet sich die Weiterbildungsbranche im Mai 2016 auf dem bisherigen Höchstniveau ihrer wirtschaftlichen Stimmung.

Die das Klima und den Themenschwerpunkt ergänzenden Strukturinformationen nehmen diesmal Stadt-Land-Unterschiede der Anbieterlandschaft in den Blick (ab Seite 37).

Methodische Hinweise

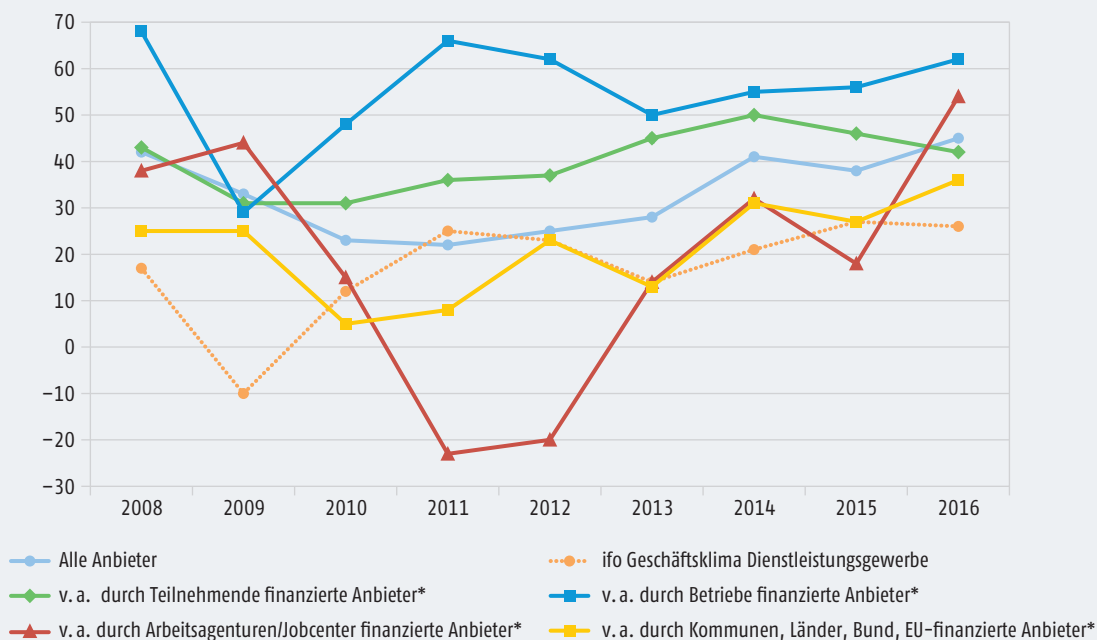
Jährlich im Mai rufen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE) alle dem **wbmonitor** bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu auf, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2016 wurden insgesamt 19.857 Anbieter eingeladen, sich bis Ende Juni an der Erhebung zu beteiligen. Die gewichteten und hochgerechneten Ergebnisse basieren auf den Angaben von 1.878 Einrichtungen mit gültiger Umfrageteilnahme (Rücklaufquote 9,6%). Da die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter strukturell nicht hinreichend bekannt ist, kommt ein regionalindikatorbasiertes Gewichtungs- und Hochrechnungsverfahren zur Anwendung (vgl. KOSCHECK 2010). Für weitere Informationen und Definitionen siehe www.wbmonitor.de

1 wbmonitor Klimawert 2016: Wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildung auf Rekordhoch

Die wirtschaftliche Stimmungslage der Weiterbildungsanbieter hat im Mai 2016 ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht: Der **wbmonitor** Klimawert für alle Anbieter übertrifft mit +45 das bisherige Maximum aus dem Jahr 2008 um drei Punkte (vgl. Abbildung 1).¹ Gegenüber dem Vorjahr ist er um sieben Punkte gestiegen.

Abbildung 1

Entwicklung der **wbmonitor** Klimawerte 2008 bis 2016



* 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.

In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfragen 2008–2016; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008–2016, jeweils Mai

Mit dem seit 2011 zu beobachtenden und nur 2015 unterbrochenen wirtschaftlichen Aufschwung hebt sich die Weiterbildung deutlich von der Geschäftsentwicklung der gesamten Dienstleistungsbranche ab. Ausgehend von einem ähnlichen Niveau im Jahr 2011 (+22 (Weiterbildung) bzw. +25 (Dienstleistungsgewerbe)), hat sich der **wbmonitor** Klimawert bis Mai 2016 mehr als verdoppelt, wohingegen sich die wirtschaftliche Stimmung der Dienstleister insgesamt im selben Zeitraum kaum verbessert hat (ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe im Mai 2016: +26). Ausschlaggebend für die aktuelle Differenz von 19 Punkten ist vor allem die

¹ Der **wbmonitor** Klimawert wurde im Jahr 2007 eingeführt.

deutlich optimistischere Zukunftserwartung der Weiterbildner (Erwartungswert **wbmonitor**: +41; Erwartungswert ifo Dienstleistungen: +14; vgl. Tabelle 1). Offensichtlich gehen die Weiterbildungsanbieter von einem steigenden Qualifizierungsbedarf aus, beispielsweise von Geflüchteten mit dem Ziel der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft sowie von Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung der Wirtschaft (Industrie 4.0). Hinsichtlich der aktuellen wirtschaftlichen Lage fällt der Unterschied zwischen der Weiterbildung und der gesamten Dienstleistungsbranche geringer aus – bei beiden ist diese im Mai 2016 deutlich positiv (+49 bzw. +39).

Der Anstieg des Wirtschaftsklimas zeigt sich bei allen Anbietersegmenten, die anhand der Hauptfinanzierungsquellen unterschieden werden, mit Ausnahme der überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahler finanzierten Einrichtungen.

Eine besonders starke Aufhellung der wirtschaftlichen Stimmung verzeichnen die überwiegend durch Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierten Einrichtungen. Waren diese mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 stets durch ein unterdurchschnittliches Wirtschaftsklima gekennzeichnet, erreichen sie 2016 mit +54 ihren bislang höchsten Klimawert und weisen – nach den vor allem betrieblich finanzierten Anbietern (+62) – das zweitbeste Klima auf. Der Zugewinn von 36 Punkten gegenüber dem Vorjahr stellt zudem einen der höchsten für ein Jahresintervall gemessenen Differenzunterschiede dar. Es dürfte davon auszugehen sein, dass das wirtschaftliche Hoch dieser meist privaten Einrichtungen² in Zusammenhang mit der Qualifizierung von Geflüchteten steht: Zum einen hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 24. Oktober bis 31. Dezember 2015 für Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus Ländern mit positiver Bleibeperspektive Einstiegskurse zur Vermittlung von Basiskenntnissen der deutschen Sprache gefördert. Mit einem Finanzvolumen von ca. 400 Mio. Euro wurden im Rahmen dieser einmaligen Hilfe über 220 Tsd. Eintritte in Kurse mit bis zu achtwöchiger Dauer ermöglicht (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2016a). Deren Durchführung war zwar nicht auf Einrichtungen mit der Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) beschränkt, die sonst Voraussetzung der Tätigkeit für Arbeitsagenturen/Jobcenter ist. Die Einstiegskurse wurden von Einrichtungen mit diesem Hauptfinanzier jedoch überdurchschnittlich häufig durchgeführt.³ Zum anderen sind sowohl die gestiegenen Eintrittszahlen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (+13 % bzw. +30 %; vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2016b) in erster Linie auf Zugewinne bei Ausländerinnen und Ausländern zurückzuführen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2016c). Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern haben vor allem Aktivierungs- und Eingliederungsmaßnahmen zur Heranführung an den Arbeitsmarkt begonnen und damit zur deutlichen Steigerungsrate bei diesen Kursen beigetragen (vgl. ebd.). Dass die Einrichtungen offensichtlich von einer weiteren Ausweitung der Qualifizierungsförderung für Geflüchtete ausgehen, kann anhand des Erwartungswertes für die kommenden zwölf Monate von +51 vermutet werden. Mit einem Anstieg um 39 Punkte hat sich dieser noch stärker erhöht als der Lagewert für die aktuelle wirtschaftliche Situation (plus 33 Punkte auf +56).

Auch die überwiegend durch öffentliche Mittel von Kommune, Land, Bund und/oder EU finanzierten Einrichtungen erreichen 2016 ihren bislang höchsten Klimawert. Mit +36 liegt dieser jedoch nach wie vor unter dem Durchschnitt aller Anbieter. Die vergleichsweise moderate Steigerung um neun Punkte gegenüber 2015 könnte ebenfalls durch die Ausweitung der Qualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete beeinflusst sein, wobei hier insbesondere das diesbezügliche

² Bei 41 Prozent der überwiegend durch Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierten Einrichtungen handelt es sich um privat kommerzielle Anbieter, weitere 29 Prozent entfallen auf private Einrichtungen, die gemeinnützig tätig sind.

³ Während 23 Prozent aller Anbieter Einstiegskurse durchgeführt haben, waren es im Segment der überwiegend durch Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierten Einrichtungen mehr als die Hälfte (53 %).

che Engagement der Volkshochschulen (VHS) eine Rolle spielen dürfte. Die VHS, die die größte Anbietergruppe in diesem Finanzierungssegment stellen⁴, haben als häufigster Träger von durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskursen (vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2016a, S. 17) möglicherweise von den hier stark gestiegenen Teilnehmerzahlen wirtschaftlich profitieren können. So hat sich im ersten Halbjahr 2016 die Anzahl der Eintritte in BAMF-Integrationskurse mit rund 155.000 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um ca. 70 Prozent erhöht (vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2016b). Ferner haben sieben von zehn VHS BA-geförderte Einstiegskurse durchgeführt. Der um 16 Punkte auf +46 gestiegene Klimawert der VHS stützt diese Vermutung.

Vor allem für betriebliche Kunden tätige Anbieter – unter diesen stellen private kommerzielle Anbieter mit 46 Prozent die größte Gruppe – weisen mit +62 auch weiterhin die beste wirtschaftliche Stimmung der vier beobachteten Finanzierungssegmente auf. Ihr Klimawert ist analog zur anhaltenden positiven Entwicklung der gesamten Wirtschaftsleistung in Deutschland (Wachstum des Bruttoinlandsproduktes im zweiten Quartal 2016 gegenüber dem Vorjahresquartal um 4,6% auf den höchsten Wert des Jahrzehnts, vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2016a, S. 5) um sechs Punkte gestiegen. Offensichtlich nutzten zahlreiche Betriebe die gute Konjunkturlage zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Einzig bei den vor allem durch Teilnehmende/Selbstzahler finanzierten Anbietern hat sich der Klimawert gegenüber dem Wert von Mai 2015 geringfügig verschlechtert. Damit setzt sich in diesem Anbietersegment, das durch ein großes Spektrum von Anbietertypen gekennzeichnet ist⁵, der Abwärtstrend des Vorjahres fort. Wenngleich der Klimawert dieser Anbieter erstmals seit 2009 unter dem Wert für die Weiterbildungsbranche insgesamt liegt, ist die wirtschaftliche Stimmung mit +42 dennoch nach wie vor deutlich positiv.

Tabelle 1

Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen

		Klimawert	Lage	Erwartung
Alle Anbieter		45	49	41
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	52	53	52
	1% bis 25%	50	57	43
	26% bis 49%	39	40	38
	50% und mehr	42	47	38
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	40	49	31
	1% bis 25%	44	46	42
	26% bis 49%	46	46	46
	50% und mehr	62	62	61

⁴ Neben den VHS (26%) entfallen in diesem Finanzierungssegment relevante Anteile auf Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein; 23%), berufliche Schulen (21%) sowie private, gemeinnützig tätige Einrichtungen (12%).

⁵ VHS stellen unter den überwiegend durch Teilnehmende/Selbstzahler finanzierten Einrichtungen mit 25% die größte Gruppe, gefolgt von privaten Einrichtungen, die kommerziell tätig sind (22%), wirtschaftsnahen Bildungszentren von Kammern, Innungen u.Ä. und Einrichtungen in der Trägerschaft gesellschaftlicher Großgruppen (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein) (jeweils 15%) sowie privaten Einrichtungen, die gemeinnützig tätig sind (13%).

(Fortsetzung Tab. 1)

		Klimawert	Lage	Erwartung
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	43	49	37
	1% bis 25 %	47	48	45
	26 % bis 49 %	33	35	32
	50 % und mehr	54	56	51
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	50	50	50
	1% bis 25 %	45	49	41
	26 % bis 49 %	50	57	43
	50 % und mehr	36	43	29
Art der Einrichtung	kommerziell privat	56	54	57
	gemeinnützig privat	45	50	40
	Bildungseinrichtung eines Betriebes	60	63	57
	Volkshochschule	47	51	44
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	45	53	38
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	23	26	20
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	43	50	36
Standort	alte Länder	47	52	42
	neue Länder mit Berlin	38	39	37
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	26	39	14

Methodische Anmerkung: Um die Vergleichbarkeit zum Monatswert des ifo Geschäftsklimas Dienstleistungsgewerbe zu gewährleisten, wurden zur Berechnung der **wbmonitor** Klimawerte nur im Monat Mai abgeschlossene Umfrageteilnahmen berücksichtigt.

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.066 Anbietern

2 Themenschwerpunkt „Kulturelle Vielfalt“

Mit dem Thema „Kulturelle Vielfalt“ hat sich die **wbmonitor** Umfrage 2016 den Herausforderungen zugewandt, die sich aus Zuwanderung als seit Längerem konstitutiven Merkmal der Bundesrepublik (siehe Kasten „Zuwanderungsland Deutschland“) für die Einrichtungen und das Personal der Erwachsenen- und Weiterbildung ergeben.

Aktuell dominiert zwar die Flüchtlingsmigration die politische Agenda und den öffentlichen Diskurs; sie stellt aber nur eine Form der Zuwanderung dar – neben Arbeitsmigration, Familiennachzug und Aussiedlermigration (vgl. ÖZTÜRK 2014).

Mit dem Themenschwerpunkt werden unterschiedliche Aspekte des Beitrags von Weiterbildung zur Integration, zum Umgang mit Zuwanderung und zunehmender kultureller Diversität aus der Perspektive der Einrichtungen beleuchtet. Ziel ist die Herstellung größerer Transparenz über entsprechende Aktivitäten und Anbieterstrukturen.

Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf Weiterbildungsveranstaltungen und weitere (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund, die Anbieter in den zwölf Monaten bis zum Erhebungszeitraum Mai/Juni 2016 durchgeführt bzw. erbracht haben, sowie auf (spezifische) Auswahlkriterien für die Lehrkräfte in solchen Maßnahmen. Damit wird auch die Datenlage zur Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund verbessert.⁶

Darüber hinaus wird dem Angebot von Weiterbildung nachgegangen, das sich an Funktionsträger/-innen in verschiedenen Bereichen sowie die Bevölkerung allgemein wendet und diese in ihrem Umgang mit migrationsbedingten Veränderungen unterstützen soll.

Schließlich wird der Fokus auf Strategien gerichtet, die Weiterbildungseinrichtungen verfolgen, um in ihren eigenen Organisations- und Personalstrukturen migrationsbedingte kulturelle Vielfalt systematisch zu berücksichtigen.

Zuwanderungsland Deutschland

Im Jahr 2015 hatte knapp ein Fünftel (19%) der Bevölkerung in Deutschland im Alter ab 15 Jahren einen Migrationshintergrund, d. h. ca. 13,5 Millionen Menschen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2016b, S. 36 f.).

Gemäß der Definition des Statistischen Bundesamts bedeutet „Migrationshintergrund“, dass eine Person oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. Das betrifft Ausländer/-innen, Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedler/-innen sowie die erste Generation von Nachkommen dieser Gruppen, die mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (ebd. S. 19 f.).

Unter den 13,5 Millionen Personen mit Migrationshintergrund ab 15 Jahren waren 4,9 Millionen Deutsche und 6,1 Millionen Ausländer/-innen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. sie wurden im Ausland geboren und sind zugewandert (ebd. S. 36 f.).

Seit dem Jahr 2006 ist die Zuwanderung nach Deutschland kontinuierlich gestiegen (vgl. hierzu und zu Folgendem BUNDESMINISTERIUM DES INNERN/BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE o. J.). Allein 2,14 Millionen Zuzüge wurden im Jahr 2015 registriert, welches besonders durch die Zuwanderung von Schutz suchenden Flüchtlingen, primär aus Syrien, gekennzeichnet war. Dies schlug sich u. a. in rund 480.000 Asylanträgen nieder, deren Zahl sich im Vergleich zum Vorjahr mehr als

⁶ Bisher fokussieren datengestützte Informationen zum Thema Weiterbildung und Migration primär die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund und deren Einflussfaktoren. Die Datengrundlagen hierfür liefern verschiedene Bevölkerungsbefragungen (z. B. Adult Education Survey; Nationales Bildungspanel; vgl. ÖZTÜRK 2014, S. 39 ff.).

verdoppelt hat. Durch den Rückgang der Zahl Asylsuchender seit dem Frühjahr 2016 hat die Zuwanderung in diesem Jahr wieder deutlich abgenommen (ebd. S. 6f.).

EU-Bürger/-innen stellten 2015 45 Prozent der Zugewanderten (ca. 850.000); sie kamen vor allem aus Rumänien und Polen. Die Staatsangehörigkeit eines anderen europäischen Landes hatten 2015 13 Prozent der Zugewanderten (ebd. S. 6).

(Spät-)Aussiedler/-innen stellten – wie in den letzten zehn Jahren – nur eine kleine Gruppe unter den im Jahr 2015 Zugewanderten; ihre Zahl belief sich auf ca. 6.000. Dabei handelt es sich um Personen, die im Rahmen eines Aufnahmeverfahrens als deutsche Volkszugehörige (gemäß § 6 des Bundesvertriebenengesetzes) nach Deutschland übersiedeln. Sie stammen seit 1990 vorwiegend aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion (ebd. S. 159 ff.).

Erheblich rückläufig war seit 2005 die Zahl der jüdischen Zuwanderinnen und Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion, deren Aufnahme (als sog. Kontingentflüchtlinge) ebenfalls durch ein spezifisches Verfahren geregelt ist. Nachdem seit Mitte der 1990er-Jahre bis 2003 pro Jahr zwischen 15.000 und 20.000 Personen zugezogen sind, liegt die Zahl inzwischen deutlich unter 500 (2015: ca. 380) (ebd. S. 129 ff.).

Zum Zweck einer Erwerbstätigkeit können sog. Drittstaatenangehörige für die Dauer ihrer Beschäftigung in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Im Jahr 2015 wurden knapp 40.000 solcher Genehmigungen erteilt, wie in den Vorjahren vor allem für Fachkräfte aus den Vereinigten Staaten, Indien, Bosnien-Herzegowina und Serbien (ebd. S. 7 und S. 63 ff.).

2.1 Spezielle Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund

In der Weiterbildung ist es üblich, dass Angebote gezielt für bestimmte (Ziel-)Gruppen von Erwachsenen entwickelt werden, um mit möglichst homogenen Lerngruppen in Bezug auf bestimmte soziodemografische Gesichtspunkte und Lebensumstände sowie Bildungsinteressen bzw. -bedarfe zu arbeiten. Dadurch sollen Lehr-Lern-Situationen möglichst optimal gestaltet und die Effektivität von Bildungsprozessen gesteigert werden (vgl. SCHIERSMANN 2001, S. 344).

Bei Personen mit Migrationshintergrund handelt es sich jedoch um keine homogene Bevölkerungsgruppe. In der Befragung des **wbmonitor** wurden daher weitere Differenzierungen der Adressatengruppe vorgenommen, die sich primär an den Kategorisierungen des Statistischen Bundesamts zu Herkunftsregionen und Aufenthaltsstatus orientierten (s.o.). Relevant sind diese Differenzierungen mit Blick auf spezifische Weiterbildungsangebote auch deshalb, weil öffentliche Mittel und Programme zur Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund häufig bestimmte Teilgruppen adressieren. Dies gilt z. B. für die Ende 2015 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Einstiegskurse (siehe Abschnitt 1).

► Knapp die Hälfte der Einrichtungen hat spezielle Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt

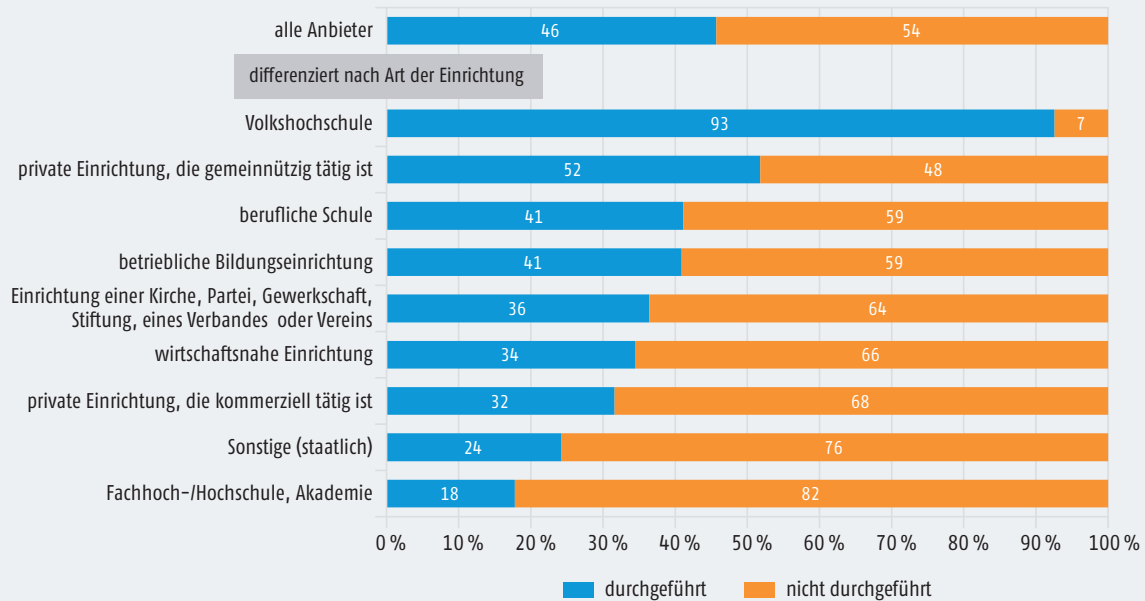
46 Prozent der Weiterbildungsanbieter in Deutschland haben in den zwölf Monaten bis zum Befragungszeitraum Mai/Juni 2016 spezielle Angebote für Personen mit Migrationshintergrund durchgeführt (vgl. Abbildung 2). In diesem Feld waren nahezu alle Volkshochschulen (VHS) aktiv (93 %). Leicht überdurchschnittlich häufig traf dies auch auf private Einrichtungen zu, die gemeinnützig tätig waren; bei gut der Hälfte von ihnen fanden 2015/2016 spezielle Veranstaltungen für Personen mit Migrationshintergrund statt (52 %).

Weiterbildungseinrichtungen ohne derartige zielgruppenspezifische Veranstaltungen waren besonders häufig (Fach-)Hochschulen/Akademien (82 %), private, kommerziell tätige Anbieter (68 %), wirtschaftsnahe Einrichtungen (66 %) sowie Einrichtungen einer gesellschaftlichen Großgruppe⁷ (64 %).

⁷ Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, Verband oder Verein.

Abbildung 2

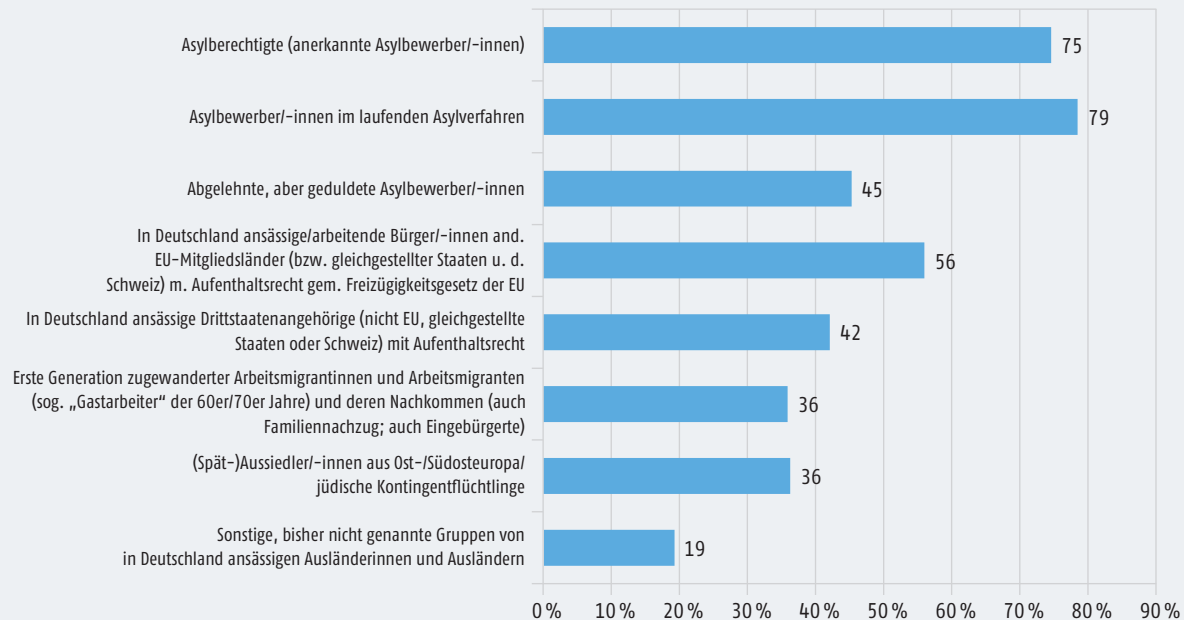
Durchführung von Weiterbildungsangeboten speziell für Personen mit Migrationshintergrund, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 41$ (Sonstige) bis $n = 439$ (privat kommerziellen) Anbietern

Abbildung 3

Adressatinnen und Adressaten der speziell für Personen mit Migrationshintergrund durchgeführten Weiterbildungsangebote (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 828$ Anbietern mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund

Von den Einrichtungen mit Angeboten speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Mehrfachnennungen waren möglich) haben jeweils rund drei Viertel Maßnahmen für Asylberechtigte (anerkannte Asylbewerber/-innen) bzw. Asylbewerber/-innen im laufenden Verfahren durchgeführt (75 % bzw. 79 %) (vgl. Abbildung 3). Bei 45 Prozent der Anbieter wurden auch abgelehnte Asylbewerber/-innen, deren Aufenthalt jedoch geduldet wird, mit den speziellen Angeboten adressiert.

Die Durchführung von Einstiegskursen für Asylbewerber/-innen mit guter Bleibeperspektive wurde im Rahmen eines einmaligen, im Herbst 2015 gestarteten und aus Beitragsmitteln (SGB II/III) finanzierten Programms von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert (siehe hierzu auch Abschnitt 1 zu den Klimawerten).⁸ In diesem Geschäftsfeld waren den Ergebnissen zufolge zwei Drittel der Weiterbildungseinrichtungen mit speziellen Angeboten für Asylbewerber/-innen im laufenden Verfahren tätig (67%; ohne Abb.). In knapp der Hälfte dieser Fälle handelte es sich um VHS (45%), bei gut einem weiteren Drittel um private Einrichtungen (gemeinnützige: 18%; kommerzielle: 17%). Zwei Drittel (66%) der Einrichtungen mit BA-geförderten Einstiegskursen haben 2015/2016 auch vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderte Integrationskurse durchgeführt. Auffällig ist, dass 31% der Einstiegskursanbieter angaben, im Jahr 2015 keine Einnahmen aus Mitteln der Arbeitsagenturen/Jobcenter erzielt zu haben. Zu vermuten ist, dass diese Anbieter nicht regelmäßig BA-geförderte Maßnahmen durchführen, für die eine Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) notwendig ist, und dass die Mittel für die Durchführung der Einstiegskurse erst im Jahr 2016 geflossen sind.

Bürger/-innen der EU (und gleichgestellter Staaten), welche auf Grundlage der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Bundesrepublik ansässig sind, wurden 2015/2016 von mehr als der Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund (56%) angesprochen. Andere Drittstaatenangehörige mit Aufenthaltsrecht (nicht EU, gleichgestellte Staaten oder Schweiz) waren Adressaten durchgeführter Veranstaltungen für Migrantinnen und Migranten bei 43 Prozent dieser Anbieter.

Weniger häufig waren 2015/2016 umgesetzte zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen u. a. auf (Spät-)Aussiedler/-innen aus Ost-/Südosteuropa und jüdische Kontingentflüchtlinge, die vor allem in den 1990er-Jahren zugewandert sind, sowie auf die erste Generation zugewanderter Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, die sog. „Gastarbeiter“, und ihre Nachkommen ausgerichtet. Jeweils gut ein Drittel der Anbieter (jeweils 36%) mit speziellen Weiterbildungsangeboten für Personen mit Migrationshintergrund gab an, diese Gruppen explizit adressiert zu haben.⁹

Die zusätzliche Differenzierung der Ergebnisse nach Einrichtungstyp und -größe (gemäß Dozentenstunden) zeigt, dass hier deutlich und über alle Zielgruppen hinweg größere VHS als Anbieter von Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund dominieren (ohne Abb.).

► Starke Zuwächse vor allem bei Veranstaltungen für Asylberechtigte/Asylsuchende

Vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Zuwanderung im Jahr 2015 – vor allem von Schutzsuchenden, aber auch von Bürgerinnen und Bürgern aus anderen EU-Staaten (s. o.) – wurde im

⁸ Die Sprachkurse mit max. 320 Unterrichtsstunden mussten im Jahr 2015 beginnen und richteten sich an Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive (aus Syrien, Eritrea, Irak, Iran) mit dem Ziel, ihnen Basiskenntnisse der deutschen Sprache zu vermitteln. Die Träger hatten ihre erforderliche Leistungsfähigkeit glaubhaft darzustellen; bei VHS wurde sie vorausgesetzt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2016d).

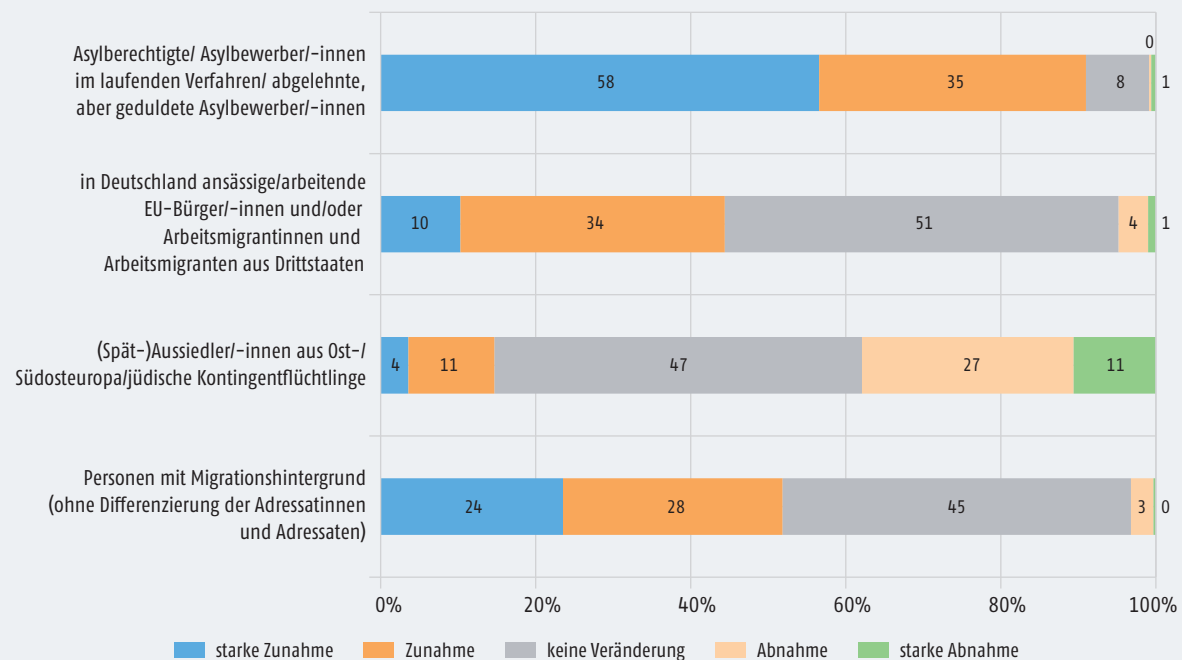
⁹ Bei fast jeder fünften Weiterbildungsorganisation mit besonderen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund (19%) waren diese (auch) auf andere Gruppen von in Deutschland ansässigen Ausländerinnen und Ausländern ausgerichtet.

Rahmen der **wbmonitor** Erhebung auch der Frage nachgegangen, wie sich die Zahl der Veranstaltungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund bei den in diesem Feld aktiven Anbietern entwickelt hat.

Mit Blick auf Angebote für Personen mit Migrationshintergrund allgemein (ohne weitere Differenzierung der Adressatinnen und Adressaten) berichtete gut die Hälfte der Weiterbildungsorganisationen von Anstiegen bei den durchgeführten Maßnahmen (52%) in den letzten 24 Monaten vor der Befragung (vgl. Abbildung 4). Bei fast einem Viertel der Anbieter mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund hatten einschlägige Veranstaltungen sogar „stark zugenommen“ (24%). Überproportional häufig war dies bei VHS (43%) sowie bei größeren Einrichtungen (ab 7.000 Dozentenstunden) (40%) der Fall (ohne Abb.).

Abbildung 4

Veränderung der Anzahl der Weiterbildungsveranstaltungen für ausgewählte Personengruppen mit Migrationshintergrund in den letzten 24 Monaten (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n=341$ (Angebote für (Spät-)Aussiedler aus Ost-/Südosteuropa/ jüdische Kontingentflüchtlinge) bis $n=674$ (Angebote für Asylberechtigte/Asylbewerber/-innen im laufenden Verfahren/abgelehnte, aber geduldete Asylbewerber/-innen) Anbietern mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund

Der hohen Zuwanderung von Geflüchteten im Jahr 2015 entsprechend wurden starke Zuwächse vergleichsweise häufig für spezielle Veranstaltungen für Asylbewerber/-innen verzeichnet (56%). Mit fast drei Vierteln fällt hier der Anteil der VHS, die von starken Zuwächsen berichteten (72%), besonders hoch aus. Insgesamt hatte das durchgeführte Angebot bei neun von zehn der betreffenden Weiterbildungseinrichtungen zugenommen (93%).

Die erheblichen Anstiege der VHS-Angebote für die genannten Zielgruppen dokumentiert auch die vom DIE erhobene VHS-Statistik für das Jahr 2015: Spezielle Kurse für Menschen mit Migrationshintergrund haben im Vergleich zum Vorjahr um 29 Prozent auf insgesamt 37.385 Veranstaltungen zugenommen. Um 26 Prozent auf 55.000 Veranstaltungen gestiegen sind Kurse „Deutsch als Fremdsprache“ (vgl. HUNTEMANN/REICHART 2016 und 2015).

Die Zahl der Angebote speziell für EU-Bürger/-innen und/oder Personen aus Drittstaaten sowie für (Spät-)Aussiedler und/oder jüdische Kontingentflüchtlinge ist den **wbmonitor** Ergebnissen zufolge bei jeweils etwa der Hälfte der einschlägigen Anbieter über einen Zweijahreszeitraum stabil geblieben (51 % bzw. 47 %). Für das erstgenannte Segment gaben immerhin 44 Prozent der betroffenen Anbieter an, dass die Zahl von besonderen Veranstaltungen für diese Personengruppen gestiegen sei, wobei sehr große Weiterbildungsorganisationen (mit 30.000 und mehr Dozentenstunden) relativ häufig von starken Zuwächsen berichteten (23 %). Im Unterschied dazu wurden hinsichtlich der Angebote für (Spät-)Aussiedler/-innen und/oder jüdische Kontingentflüchtlinge deutlich häufiger Abnahmen (38 %) als Zunahmen (15 %) verzeichnet. Etwas überproportional traf dies auf VHS zu (Abnahmen: 45 %). Hier hat sich das Angebot zugunsten von Asylsuchenden verschoben.

2.1.1 Thematische Schwerpunkte der speziellen Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (ohne BAMF-geförderte Angebote)

Auch den Themenbereichen bzw. Bildungszielen der durchgeführten speziellen Angebote für Personen mit Migrationshintergrund ging die **wbmonitor**-Umfrage 2016 nach. Die abgefragten Bildungsangebote umfassten sowohl Themen der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung.

Nicht berücksichtigt sind bei der folgenden Ergebnisdarstellung die durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Maßnahmen, die ein zentrales und spezifisches Segment in der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund darstellen. Auf diese wird weiter unten (Abschnitt 2.1.3) gesondert eingegangen.

► Deutschkurse und VHS als Hauptanbieter dominieren – in der allgemeinen und in der beruflichen Weiterbildung

Der Häufigkeit an Nennungen folgend¹⁰, hatten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung Deutsch-Sprachkurse (nicht BAMF) speziell für Asylberechtigte und Asylbewerber/-innen (mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus) einen herausgehobenen Stellenwert (vgl. Abbildung 5): Knapp drei Viertel (73 %) der Weiterbildungsorganisationen mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen hat 2015/2016 solche Veranstaltungen durchgeführt. Bei einem Großteil davon dürfte es sich um Anbieter der BA-geförderten Einstiegskurse (vgl. Abschnitt 2.1) handeln. Bei jeweils einem Fünftel (20 %) der Einrichtungen mit speziellen Angeboten haben (zudem) besondere Alphabetisierungskurse (nicht BAMF) stattgefunden. Für beide Themenbereiche erwiesen sich nicht überraschend die VHS als die jeweils größte Anbietergruppe (40 % bzw. 49 %). Veranstaltungen zur Entwicklung alltagspraktischer/lebensweltlicher Handlungskompetenzen (z. B. im Bereich Erziehung/Familie; Fahrradfahren) hat knapp ein Fünftel (18 %) der einschlägigen Weiterbildungsorganisationen speziell für Asylberechtigte und Asylbewerber/-innen durchgeführt.

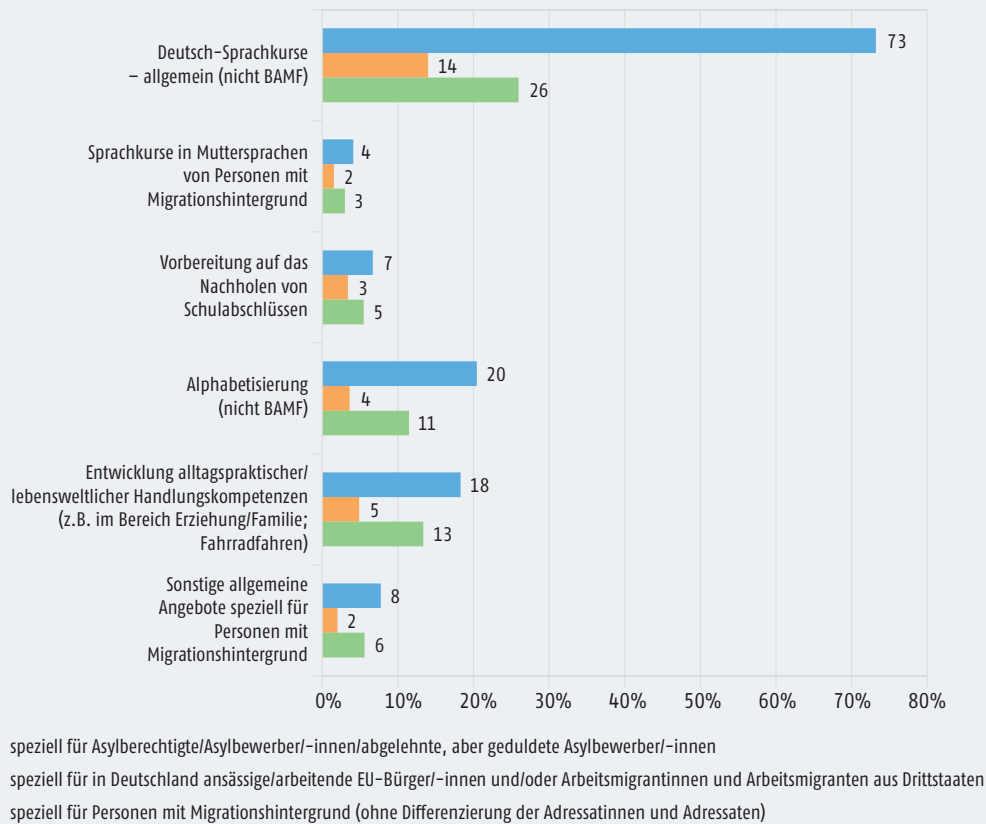
Mit Blick auf spezielle Veranstaltungen für Personen mit Migrationshintergrund ohne Differenzierung der Adressatinnen und Adressaten wurden für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung ebenfalls am häufigsten Deutschkurse genannt (26 %), gefolgt von Veranstaltungen zur Entwicklung alltagspraktischer/lebensweltlicher Handlungskompetenzen (13 %) und Alphabetisierung (12 %). In allen drei Themenbereichen waren die VHS als jeweils größte Anbietergruppe vertreten.

Auch für die Adressatengruppen der in Deutschland ansässigen EU-Bürger/-innen und Drittstaatenangehörigen dominierten Deutsch-Sprachkurse als Angebot allgemeiner Weiterbildung, jedoch auf niedrigerem Niveau (14 %).

¹⁰ Mehrfachnennungen waren möglich.

Abbildung 5

Themenbereiche der durchgeführten Angebote allgemeiner Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)

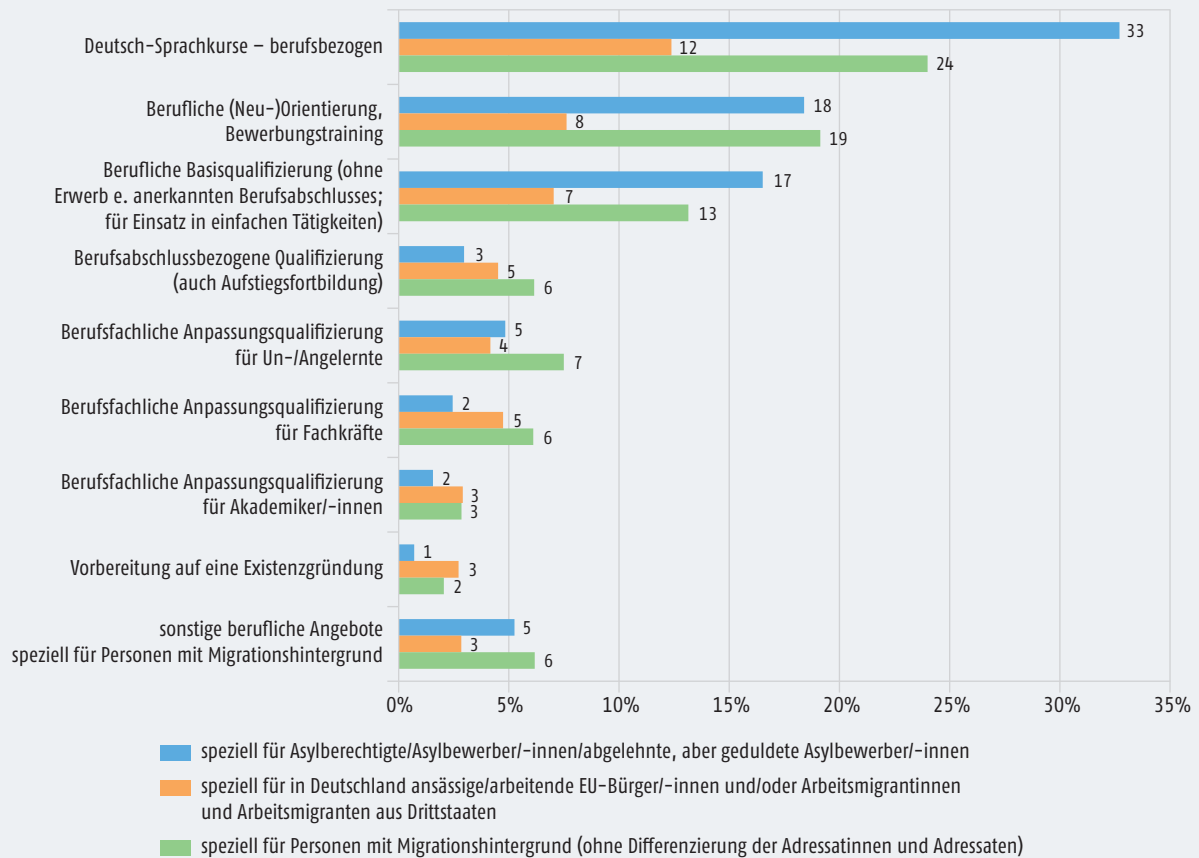


Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 763$ Anbietern mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund

In der beruflichen Weiterbildung wurden ebenfalls (berufsbezogene) Deutsch-Sprachkurse (nicht BAMF) am häufigsten genannt – und zwar für alle drei hierfür unterschiedenen Migrantengruppen. Ein Drittel der Einrichtungen mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund hat diese gezielt für Asylberechtigte und Asylbewerber/-innen durchgeführt (33%). Diesbezüglich ist zu vermuten, dass BA-Einstiegskurse teilweise auch dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zugeordnet wurden. Bei fast einem Viertel (24%) der Anbieter mit speziellen Angeboten fanden berufsbezogene Deutsch-Sprachkurse für Personen mit Migrationshintergrund ohne Differenzierung dieser Adressatengruppe statt und bei zwölf Prozent speziell für EU-Bürger/-innen und/oder Drittstaatenangehörige.

Abbildung 6

Themenbereiche der durchgeführten Angebote beruflicher Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 722 Anbietern mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund

► Zielgruppenspezifische fachliche Weiterbildung konzentrierte sich auf berufliche Neuorientierung und Basisqualifizierungen; Hauptanbieter waren private Einrichtungen

Angebote zur beruflichen (Neu-)Orientierung und Bewerbungstrainings speziell für Asylberechtigte und Asylbewerber/-innen bzw. für Personen mit Migrationshintergrund (ohne Differenzierung) fanden in knapp jeder fünften Einrichtung mit zielgruppenspezifischen Veranstaltungen für Personen mit Migrationshintergrund statt (18% bzw. 19%). Noch geringer fielen die Anteile derjenigen aus, die berufliche Basisqualifizierungen durchgeführt haben, die ohne den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses auf den Einsatz in einfachen Tätigkeiten vorbereiten (17% bzw. 13%). Ähnliches zeigt sich mit Blick auf spezielle berufsbezogene Angebote für in Deutschland ansässige EU-Bürger/-innen und Drittstaatenangehörige: Hier wurden, abgesehen von Deutsch-Kursen, ebenfalls am häufigsten – aber wiederum auf niedrigerem Niveau – Orientierungsmaßnahmen und Basisqualifizierungen genannt (8% bzw. 7% der aktiven Anbieter).

Angebote mit anderen Themenschwerpunkten bzw. Bildungszielen in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung hatten unter den jeweils speziell für die drei differenzierten Zielgruppen von Personen mit Migrationshintergrund durchgeführten Veranstaltungen eine vergleichsweise geringe Bedeutung und wurden jeweils nur von kleinen Teilgruppen realisiert.

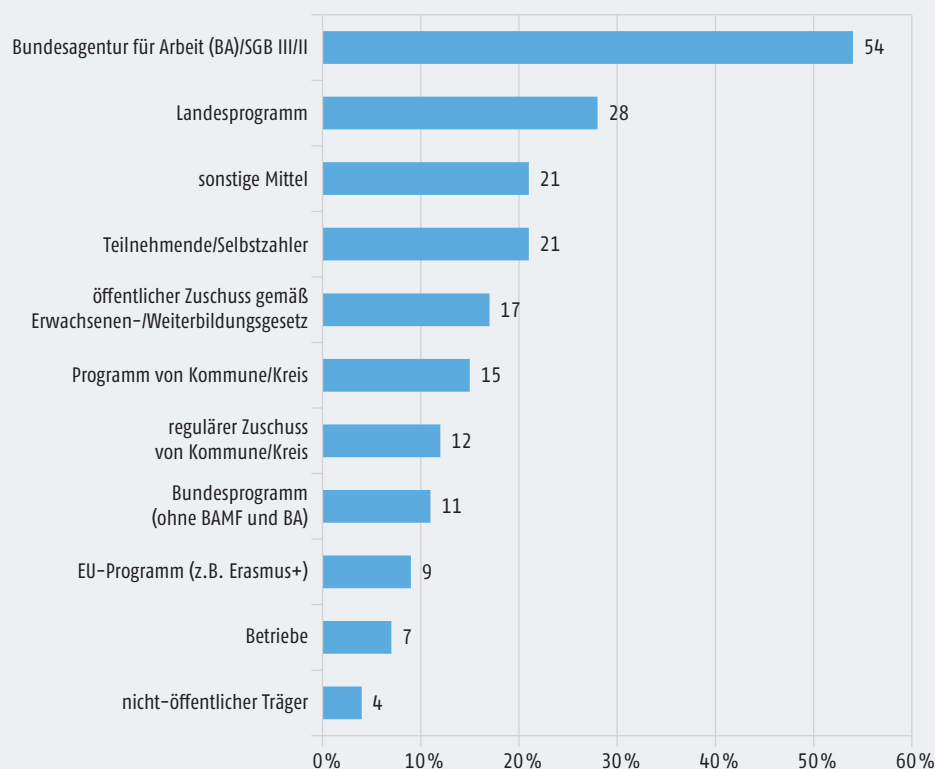
Wesentlicher Grund dafür ist vermutlich, dass für bestimmte Fachgebiete, wie z. B. Kurse in Muttersprachen, die Vorbereitung auf allgemeinbildende Schulabschlüsse und explizit berufsfachlich ausgerichtete Weiterbildungen auf unterschiedlichen Niveaus, nur selten genügend potentielle Teilnehmende mit Migrationshintergrund zur Verfügung standen, um – didaktisch begründet und wirtschaftlich vertretbar – möglichst homogene Lerngruppen zu bilden und mit diesen entsprechend gesonderte Veranstaltungen durchzuführen. Auch dürfte die Dominanz von Sprachkursen, Orientierungsangeboten und Basisqualifizierungen mit dem Schätzungen zufolge hohen Anteil nicht formal bzw. gering qualifizierter Asylsuchender (vgl. MAIER u. a. 2016, S. 7f.)¹¹ zu tun haben, bei denen durch die Nutzung derartiger Bildungsangebote erst die Voraussetzungen für weitere schulische oder berufliche Qualifizierungen (v. a. im Rahmen des Regelangebots von Weiterbildungseinrichtungen) geschaffen werden.

2.1.2 Öffentliche Mittel sind Hauptfinanzierungsquelle spezieller Weiterbildungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund

Eine zentrale Rahmenbedingung für die Durchführung von zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten stellt ihre Finanzierung dar. Bei dem hier interessierenden Segment handelt es sich – so die Annahme – um einen Angebotsbereich, der eine gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllt. Insofern war von einer herausgehobenen Bedeutung öffentlicher Mittel als Hauptfinanzierungsquelle auszugehen. Diese Vermutung wird durch die Befragungsergebnisse bestätigt.

Abbildung 7

Hauptfinanzierungsquellen der durchgeführten speziellen Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten; bis zu drei Nennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 758$ Anbietern mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund

¹¹ Repräsentative Daten zur Qualifikationsstruktur Geflüchteter liegen bislang nicht vor.

Mittel der Bundesagentur für Arbeit/nach SGB II/III gaben – gemessen an den Nennungen¹² vorgegebener Finanziers – gut die Hälfte (54%) der betreffenden Anbieter als eine zentrale Finanzierungsquelle der 2015/2016 durchgeführten speziellen Weiterbildungsveranstaltungen für Personen mit Migrationshintergrund an (vgl. Abbildung 7), wobei auch hier die vom BAMF geförderten Maßnahmen (vgl. Abschnitt 2.1.3) nicht berücksichtigt waren. Dabei dürften v. a. die Einstiegskurse zu Buche schlagen, die mit insgesamt 400 Millionen Euro gefördert wurden (vgl. Abschnitt 1). Besonders häufig gehörten die BA-Mittel bei den vorwiegend in der beruflichen Weiterbildung aktiven Einrichtungen zu den zentralen Einnahmen. Dazu zählen die privaten (kommerziellen und gemeinnützigen) Anbieter (74% bzw. 71%), die wirtschaftsnahen (72%) sowie die betrieblichen Einrichtungen (66%). Bemerkenswert ist zudem, dass 53 Prozent der VHS die BA als eine Hauptfinanzierungsquelle genannt haben, angesichts des sonst geringen Einnahmeanteils der VHS von Arbeitsagenturen/Jobcentern. Grund hierfür dürfte der hohe Anteil von VHS sein, die Einstiegskurse durchgeführt haben (vgl. Abschnitt 1).

An zweiter Stelle folgen Landesprogramme, die bei mehr als einem Viertel (28%) der Weiterbildungseinrichtungen eine zentrale Rolle zur Finanzierung ihrer zielgruppenspezifischen Angebote spielten. Sieht man von der Sammelkategorie „sonstige Mittel“ (21%) ab, die nicht weiter aufgeschlüsselt werden kann, nehmen die Einnahmen von Teilnehmenden/Selbstzahlern bereits die dritte Position unter den zentralen Finanziers dieses Angebotssegments ein (21%). Es folgen öffentliche Zuschüsse gemäß Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz (EBG/WBG) des betreffenden Landes (17%) sowie Programme und reguläre Zuschüsse einer Kommune bzw. eines Kreises (15% bzw. 12%). Erstere kommen nur für VHS und andere Weiterbildungseinrichtungen infrage, die nach Ländergesetzen zur Erwachsenen-/Weiterbildung anerkannt sind.¹³ Insofern ist es plausibel, dass diese Hauptfinanzierungsquelle insbesondere von Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (37%) und VHS (26%) genannt wurde.¹⁴ Mittel von Kommunen und Kreisen bildeten erwartungsgemäß ebenfalls für die (kommunalen) VHS überdurchschnittlich häufig zentrale Einnahmen im Bereich zielgruppenspezifischer Angebote für Personen mit Migrationshintergrund (28%).

Andere öffentliche Mittel (z.B. der EU oder von Bundesprogrammen jenseits BAMF und BA) und Einnahmen von privaten Organisationen (wie Träger oder Betriebe) besaßen den Ergebnissen zufolge in den zwölf Monaten bis zum Befragungszeitpunkt insgesamt gesehen keinen nennenswerten Stellenwert zur Finanzierung spezieller Weiterbildungsmaßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass arbeitsplatzspezifische Qualifizierungen Geflüchteter bislang kein relevantes Marktsegment für Weiterbildungsanbieter darstellen.

2.1.3 Das vom BAMF geförderte Weiterbildungsangebot für Zugewanderte

Ein zentrales Segment der Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund bilden die Angebote, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen seiner Aufgaben im Bereich Integration finanziell gefördert werden. Daher wurde ihre Durchführung in der **wbmonitor** Befragung explizit thematisiert.

Neben dem auf Basis des Zuwanderungsgesetzes von 2005 wichtigsten Integrationsangebot, dem Integrationskurs, gab es im Untersuchungszeitraum 2015/2016 weitere vom BAMF geförderte Maßnahmen. Zentrale Informationen zu den jeweiligen Konzepten vermittelt die folgende

¹² Es waren bis zu drei Nennungen möglich.

¹³ In den Ländern Berlin und Hamburg gibt es kein solches Gesetz.

¹⁴ Andere, selbst nicht nach EBG/WBG anerkannte Einrichtungen haben möglicherweise über Kooperationen mit anerkannten Einrichtungen bei der Maßnahmedurchführung von entsprechenden Mitteln profitiert.

Übersicht (Quelle, soweit nichts anderes angegeben ist: Internetauftritt des BAMF unter www.bamf.de).

Integrationskurs für Zuwanderinnen und Zuwanderer

Der Integrationskurs richtet sich an Zugewanderte, die dauerhaft in Deutschland leben und kein bzw. wenig Deutsch sprechen. Er besteht aus einem Deutsch-Sprachkurs mit i. d. R. 600 Unterrichtsstunden (UStd.) sowie einem Orientierungskurs mit 100 UStd. und endet mit Abschlusstests zu beiden Teilen. Der Deutschkurs zielt auf Verständigung im Alltag und in der Arbeitswelt; der Orientierungskurs vermittelt grundlegende Kenntnisse über gesetzliche Rechte und Pflichten, das politische und soziale System in Deutschland sowie zu Kultur und Geschichte. Neben dem allgemeinen Integrationskurs gibt es spezielle Angebote mit bis zu 1.000 UStd. für Frauen, Eltern, Jugendliche (jenseits der Schulpflicht) und Personen, die nicht hinreichend lesen und schreiben können. Ein spezieller Förderkurs richtet sich an schon länger in Deutschland lebende Menschen, ein Intensivkurs (mit 430 UStd.) an besonders schnell Lernende.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme haben Personen, die seit Anfang 2005 erstmals über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen; zur Teilnahme verpflichtet sind diejenigen, die sich nicht oder kaum in Deutsch verständigen können. Auch EU-Bürger/-innen können eine Teilnahmeberechtigung beantragen.

Durchgeführt werden die Kurse von unterschiedlichen Trägern mit einer entsprechenden Zulassung des BAMF.

Berufsbezogene Sprachförderung (ESF-BAMF-Programm 2015–2017)

Die aus Mitteln des BAMF und des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Kurse zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen verbinden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und ein Praktikum. Es gibt allgemein berufsorientierend ausgerichtete Angebote und branchen- bzw. fachbezogene Kurse. Sie umfassen max. 730 UStd. Teilnehmen können Menschen mit geringen Deutschkenntnissen und Migrationshintergrund (unabhängig von Staatsangehörigkeit und Zuwanderungszeitpunkt; Arbeitssuchende; Empfänger/-innen von Leistungen nach SGB II/III; unter bestimmten Bedingungen auch Beschäftigte, Bleibeberrechtigte und Flüchtlinge). Als Träger der Maßnahmen können sich natürliche und juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts bewerben. (Stand: 12/2014) (vgl. auch BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2014)

Integrationsprojekte

Projekte zur gesellschaftlichen und sozialen Integration von Zugewanderten mit dauerhafter Bleibeperspektive können aus Mitteln der Bundesministerien des Innern bzw. für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (nur Jugendprojekte; Altersgruppe: 12–27 Jahre) eine Anschubförderung von max. 50.000 € jährlich erhalten. Sie setzen im Sozialraum an und zielen auf interkulturelle Begegnung und gleichberechtigte Teilhabe. Antragsberechtigt sind mit zugewanderten Menschen arbeitende Organisationen.

(Stand: 08/2016)

Erstorientierung und Deutsch lernen für Asylbewerber/-innen (BAMF in Zusammenarbeit mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration)

Das Konzept wurde im Rahmen eines Modellprojekts entwickelt und stand ab Herbst 2015 Interessierten bundesweit zur Verfügung. Zielgruppe sind Asylbewerber/-innen, die aufgrund ihres befristeten Aufenthaltsstatus und einer noch ausstehenden Entscheidung über ihren Asylantrag keinen Zugang zu Integrationskursen (s. o.) haben. Sie sollen gleichwohl darin unterstützt werden, typische Alltagssituationen zu bewältigen. Dazu wird die Vermittlung von landeskundlichem Wissen mit dem Erwerb einfacher Deutschkenntnisse verbunden. Die Kurse werden aus verschiedenen Modulen zusammengesetzt und umfassen max. 300 Unterrichtseinheiten. Durchführende Organisationen müssen als Integrationskursträger zugelassen sein.

(Stand: 08/2015) (vgl. auch BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION/BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2015)

Identität und Integration PLUS

Diese speziell auf Spätaussiedler/-innen ausgerichtete Maßnahme mit 200 UStd. setzt auf den Integrationskurs (s. o.) auf. Inhalte sind Fragen der Identitätsbildung und der konkreten Alltagsbewältigung sowie Unterstützung beim beruflichen Einstieg. Die Auswahl der Träger und die Durchführung vor Ort hängen vom jeweiligen regionalen Bedarf ab. Von den Weiterbildungsanbietern antragsberechtigt sind anerkannte Träger der politischen Bildung.

(Stand: 04/2016)

Niederschwellige Seminarmaßnahmen zur Integration ausländischer Frauen (Frauenkurse)

Dieses Angebot ausschließlich für Frauen soll auf die Teilnahme am Integrationskurs (s. o.) vorbereiten oder diese ergänzen. Um zurückgezogen lebende und lernungewohnte Frauen zu erreichen, sind die Teilnahmevoraussetzungen und potenzielle Hürden möglichst niedrig angesetzt. Die Kurse umfassen 20 Zeitstunden, finden im Lebensumfeld statt und orientieren sich thematisch an dem Bedarf der Teilnehmerinnen. Zur Zielgruppe gehören neu zugewanderte und schon länger in Deutschland

lebende Ausländerinnen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus (Ausnahmen: Frauen aus Westeuropa, Nordamerika und Australien) sowie – seit 2016 – Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive. Träger (Organisationen, Verbände) erhalten eine Zuwendung pro Kurs von 500 €.

(Stand: 02/2016)

Im Bereich BAMF-geförderter Maßnahmen waren laut **wbmonitor** zum Befragungszeitpunkt im Mai/Juni 2016 knapp ein Viertel aller Anbieter (23 %) und gut die Hälfte der Einrichtungen mit speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund (53 %) aktiv.

► Einrichtungen mit BAMF-Angeboten führten zumeist Integrationskurse durch

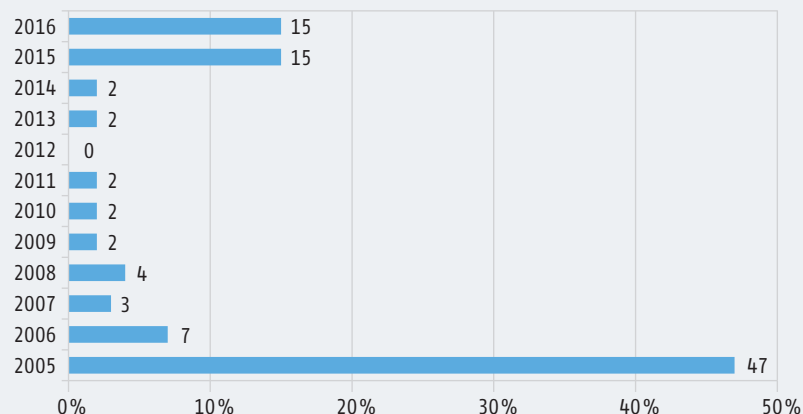
Erwartungsgemäß wurden zumeist Integrationskurse realisiert, die im Kontext der BAMF-Maßnahmen die quantitativ größte Bedeutung haben: Mehr als vier Fünftel (82%; vgl. Abbildung 9) der Weiterbildungsorganisationen mit BAMF-Angeboten gaben an, in den letzten zwölf Monaten solche Veranstaltungen durchgeführt zu haben. Davon waren mehr als die Hälfte VHS (54%), gefolgt von privat gemeinnützigen (17%) und privat kommerziellen (12%) Einrichtungen.¹⁵

► Leicht zunehmendes Engagement von „Nicht-VHS“

Bei fast der Hälfte der Integrationskursanbieter (47%) gehörte die Durchführung solcher Veranstaltungen bereits seit dem Start dieses BAMF-Programms im Jahr 2005 zum Leistungsspektrum, bei weiteren sieben Prozent seit 2006, wobei wiederum die VHS die übergroße Mehrheit

Abbildung 8

Jahr der erstmaligen Durchführung von Integrationskursen (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit Integrationskursen)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n=323$ Anbietern mit Integrationskursen

¹⁵ Die Anzahl der Integrationskursanbieter insgesamt sowie der Anteil der VHS unter den Trägern von Integrationskursen fallen den **wbmonitor** Ergebnissen zufolge deutlich höher aus als die entsprechenden Daten der Integrationskursgeschäftsstatistik des BAMF. Demnach waren Ende Juni 2016 rund 1.600 Integrationskurssträger zugelassen, darunter waren knapp ein Drittel VHS (vgl. BAMF 2016a, S. 17). Diese Abweichungen hängen zum einen vermutlich damit zusammen, dass der **wbmonitor** mit einem Betriebsstättenkonzept arbeitet, wonach regionale Niederlassungen und Zweigstellen mit eigenem Angebot als eigene Anbieter definiert werden. Zum anderen können auch aus dem Hochrechnungsverfahren Abweichungen resultieren.

der langjährig in diesem Segment aktiven Weiterbildungseinrichtungen stellen.¹⁶ Immerhin 30 Prozent der Integrationskurs-Anbieter waren zum Befragungszeitpunkt erst seit Kurzem in diesem Weiterbildungssegment tätig (15 % seit 2015 und 15 % seit 2016) (vgl. Abbildung 8). Drei Viertel (75 %) davon waren keine VHS. Vermutlich haben diese Anbieter im Kontext des deutlichen Anstiegs an Zugewanderten im Jahr 2015, der in großen Teilen auf den Zuwachs an Flüchtlingen/Asylsuchenden zurückgeführt werden kann (s.o.), hier für sich ein zusätzliches Aktivitätsfeld erschlossen. Durch den Anstieg ist der Bedarf an Integrationskursen wesentlich angestiegen, und bisherige Anbieter konnten diesen offensichtlich nicht mehr abdecken (z. B. aus Ressourcengründen) oder wollten keine weiteren Kurse durchführen (z. B. wegen Aufrechterhaltung des eigenen Profils). Im dazwischenliegenden Zeitraum von 2007 bis 2014 sind nur vergleichsweise wenige Einrichtungen in das Segment Integrationskurs eingestiegen (pro Jahr zwischen 0,4 % in 2012 und 4 % in 2008).

► Integrationskursanbieter haben zumeist allgemeine und Alphabetisierungs-Kurse durchgeführt

Vor dem Hintergrund, dass es mehrere Arten von BAMF-geförderten Integrationskursen gibt, die sich hinsichtlich ihrer Zielgruppen und Intensität unterscheiden (s.o. Übersicht), wurde zusätzlich auch erhoben, welche Kurse die einschlägigen Anbieter jeweils im Zeitraum 2015/2016 durchgeführt haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass fast alle Weiterbildungsorganisationen mit solchen Angeboten den allgemeinen Integrationskurs (Sprachkurs und Orientierungskurs) durchführten (95 % der betreffenden Anbieter; ohne Abb.), bei mehr als der Hälfte (56 %; ohne Abb.) haben (zudem)¹⁷ Integrationskurse mit Alphabetisierung stattgefunden. Andere zielgruppenspezifische Formate für junge Erwachsene, Frauen und Eltern sowie Intensiv- und Förderkurse wurden jeweils nur von kleineren Teilgruppen von Weiterbildungseinrichtungen realisiert.¹⁸

► Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Lehrkräften für Integrationskurse

Die Zulassung als Integrationskursträger ist u. a. mit der Anforderung verknüpft, dass diese Weiterbildungsangebote ausschließlich von pädagogischem Personal mit bestimmten Qualifikationen durchgeführt werden dürfen. Angesichts des im Zeitraum 2015/2016 erfolgten deutlichen Anstiegs von Nachfrage und Angebot verwundert es nicht, dass es für die große Mehrheit der Anbieter dieser Maßnahmen inzwischen problematisch geworden ist, geeignete Lehrkräfte zu finden: Mehr als drei Viertel (77 %; ohne Abb.) der Weiterbildungsorganisationen mit Integrationskursen berichtete von Schwierigkeiten; knapp die Hälfte (47 %; ohne Abb.) schätzte die Personalrekrutierung zum Befragungszeitpunkt sogar als „sehr schwierig“ ein.

In diesem Kontext ist vermutlich die Änderung bzw. Lockerung der Zulassungskriterien durch das BAMF ab September 2015 zu sehen, die darauf abzielte, in kurzer Zeit mehr Lehrkräfte für Integrationskurse zu gewinnen (vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2016c). Bis zum Befragungszeitpunkt hatte dies jedoch offensichtlich noch kaum Auswirkungen auf den Personalengpass in diesem Bereich.

¹⁶ 70 Prozent der Anbieter, die seit 2005 Integrationskurse durchführen, und 61 Prozent der seit 2006 in diesem Feld tätigen Einrichtungen sind VHS.

¹⁷ Mehrfachnennungen möglich.

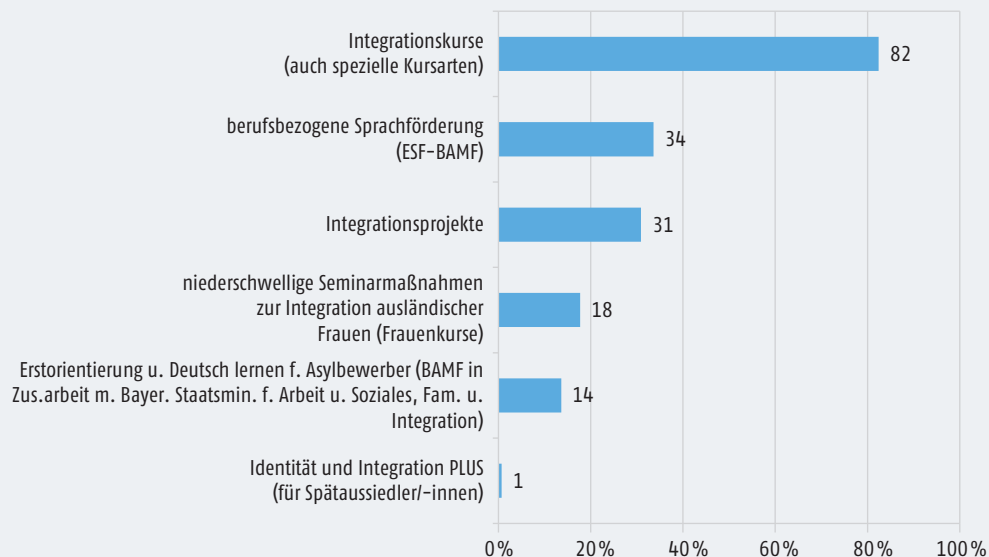
¹⁸ Laut der **wbmonitor** Ergebnisse haben 2015/2016 17 Prozent der Integrationskurs-Anbieter den Intensivkurs durchgeführt und 16 Prozent den Integrationskurs für junge Erwachsene. Spezielle Angebote für Frauen fanden in 14 Prozent der Einrichtungen mit BAMF-geförderten Integrationskursen statt, Eltern-Kurse in sechs Prozent. Jede zehnte Einrichtung hat (u. a.) Förderkurse realisiert.

► Nur Minderheiten von Anbietern haben andere BAMF-geförderte Maßnahmen durchgeführt

Während die meisten Anbieter von BAMF-geförderten Maßnahmen Integrationskurse durchgeführt haben, waren jeweils nur Minderheiten (auch) in anderen Feldern tätig (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9

Art der vom BAMF geförderten Maßnahmen (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit BAMF-Angeboten; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n=434$ Anbietern mit BAMF-geförderten Maßnahmen

2.1.4 Anforderungskriterien an Lehrende in Weiterbildungsangeboten speziell für Personen mit Migrationshintergrund

Von zentraler Bedeutung für die Planung und Bereitstellung von qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten und deren Umsetzung in wirksame Lehr-/Lernsituationen sind das lehrende Personal in der Weiterbildung und seine Fähigkeiten. Da der Zugang zu einer Lehrtätigkeit in der Weiterbildung in weiten Bereichen nicht durch festgelegte Voraussetzungen wie formale Qualifikationen oder zertifizierte Kompetenzen eingeschränkt ist, kommt den individuellen Auswahlkriterien der Weiterbildungsorganisationen bei der Rekrutierung des Personals große Bedeutung zu.

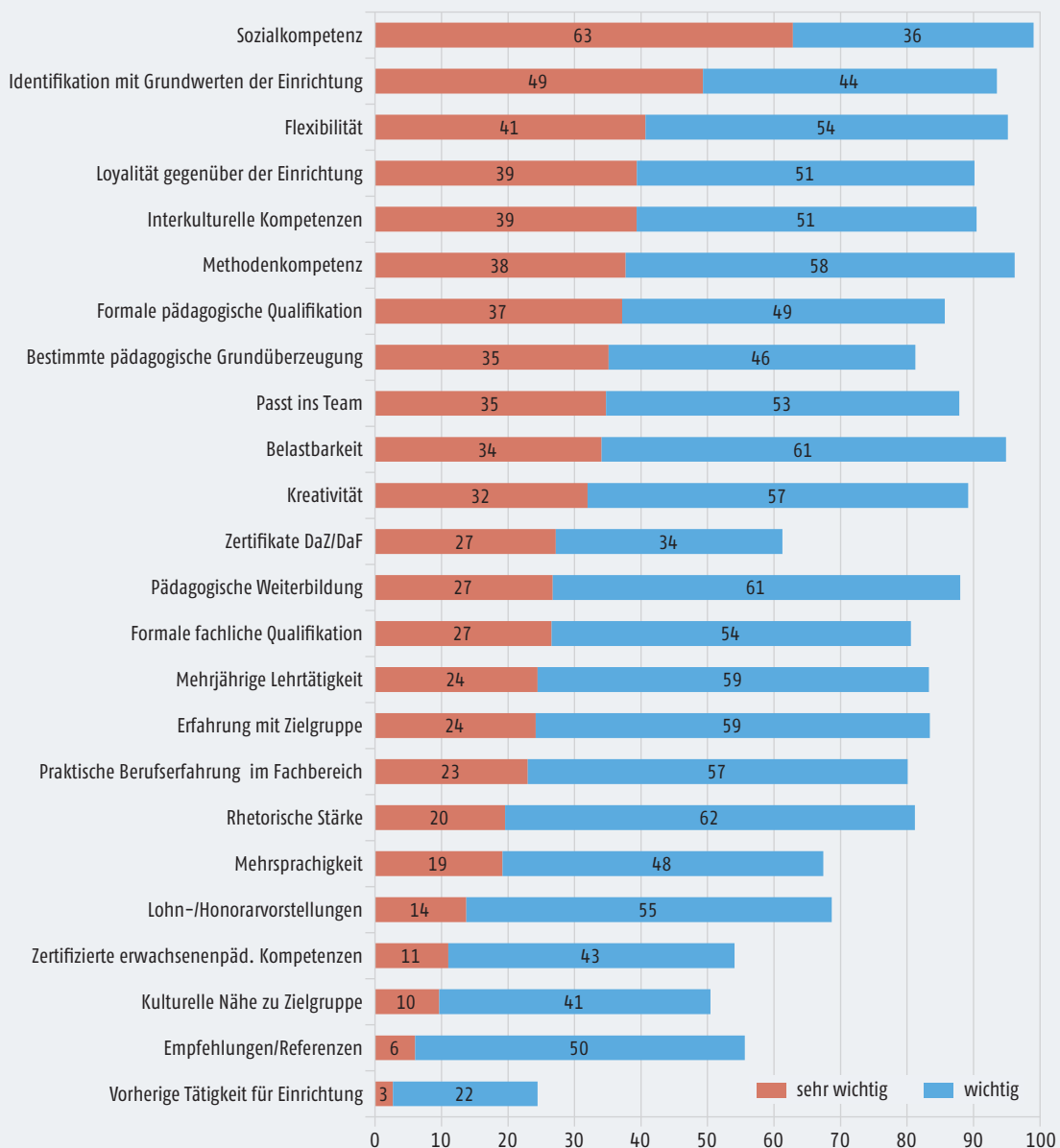
Besonders im Bereich der Weiterbildung speziell für Personen mit Migrationshintergrund sind dabei zusätzliche Anforderungen zu erwarten. Neben der fachlichen und fachdidaktischen Arbeit gilt es hier auch, sprachliche Barrieren zu überwinden und mit kultureller und religiöser Vielfalt umzugehen. Es ist dementsprechend zu erwarten, dass vor allem an das lehrende Personal in diesem Bereich besondere Anforderungen gestellt werden.

Die **wbmonitor** Umfrage 2016 ging daher im Rahmen des Themenschwerpunktes „Kulturelle Vielfalt“ auch der Frage nach, welche Relevanz spezifische Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von lehrendem Personal im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund für die Weiterbildungsorganisationen haben. Da bereits der **wbmonitor** 2014 mit dem Schwerpunkt „Personalgewinnung“ die Bedeutsamkeit von Auswahlkriterien bezogen auf das gesamte Lehrpersonal erfasst hat (vgl. AMBOS u. a. 2015), ergeben sich hier zudem Anschluss- und Vergleichsmöglichkeiten.

Ergänzend zu den bereits in der Umfrage 2014 abgefragten Auswahlkriterien wurden 2016 vier weitere Kriterien aufgenommen. Diese beziehen sich auf die interkulturellen Kompetenzen¹⁹, Zertifikate in Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache, Mehrsprachigkeit sowie die kulturelle Nähe zu Zielgruppen. Die Werte basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben der 833 umfragebeteiligten Einrichtungen, welche Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund im Zeitraum 2015/2016 durchgeführt haben.

Abbildung 10

Relevanz von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit speziellen Angeboten)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=749 Angaben (Zertifikat DaZ/DaF) bis n=801 Angaben (Methodenkompetenz); nicht abgebildet sind die Werte für die Antwortvorgaben „eher unwichtig“ und „unwichtig“

¹⁹ Interkulturelle Kompetenzen beschreiben die Fähigkeit, erfolgreich mit Personen und Institutionen anderer Kulturen zu interagieren.

► Soziale Kompetenzen: unentbehrliche Grundlage für jede Lehrtätigkeit

Wie bereits die **wbmonitor** Umfrage 2014 (vgl. AMBOS u. a. 2015) in Bezug auf das gesamte Lehrpersonal zeigte, erweist sich Sozialkompetenz auch für Lehrende im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund als die wichtigste Anforderung. 63 Prozent aller Einrichtungen, die in diesem Segment tätig sind, geben an, dass diese sehr wichtig ist. Nahezu alle Einrichtungen (99%) mit zielgruppenspezifischen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund halten Sozialkompetenz für ein wichtiges oder sehr wichtiges Auswahlkriterium.

Auch die in der Rangfolge nachstehenden Auswahlkriterien „Identifikation mit den Grundwerten der Einrichtung“, „Flexibilität“ und „Loyalität gegenüber der Einrichtung“ wurden bereits im **wbmonitor** 2014 vergleichsweise häufig als besonders wichtig eingestuft. Die spezifische Adressatengruppe des lehrenden Personals in der aktuellen Befragung ändert daran nichts. So halten 49 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen die Identifikation mit den Grundwerten der Einrichtung für ein sehr wichtiges Auswahlkriterium bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund. Damit liegt der Anteilswert um fünf Prozentpunkte höher als bezogen auf alle Lehrenden im **wbmonitor** 2014. Flexibilität erachten 41 Prozent der Einrichtungen mit zielgruppenspezifischen Angeboten als sehr bedeutsam, Loyalität 39 Prozent. Ebenfalls ein relevantes Auswahlkriterium ist die interkulturelle Kompetenz. Immerhin 39 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen geben an, dass diese sehr wichtig ist, über 90 Prozent halten sie mindestens für wichtig.

► Pädagogische Fähigkeiten rücken stärker in den Fokus

Interessante Abweichungen zu den Ergebnissen des **wbmonitor** 2014 ergeben sich hinsichtlich der Relevanz von berufsfachlichen Qualifikationen und Erfahrungen sowie der Bedeutung pädagogischer Qualifikationen, Kompetenzen und Einstellungen. Während in Bezug auf die Lehrenden insgesamt 2014 noch die berufsfachlichen Erfahrungen und Qualifikationen häufiger als deren pädagogische Qualifikationen als besonders wichtig benannt wurden, erweisen sich die erstgenannten bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund als nachrangig. Für lediglich 27 Prozent der Anbieter mit zielgruppenspezifischen Angeboten sind formale fachliche Qualifikationen zentral, bei 23 Prozent trifft dies auf praktische berufliche Erfahrungen im Fachbereich zu. 2014 waren dies – in Bezug auf alle Lehrenden – immerhin 38 Prozent und 37 Prozent. Stattdessen rücken bei der Rekrutierung von Lehrenden im Bereich der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund pädagogische Qualifikationen, Kompetenzen und Einstellungen stärker in den Fokus. So schätzen 38 Prozent der Einrichtungen Methodenkompetenzen als sehr wichtig und 96 Prozent mindestens als wichtig ein. Ähnliches gilt für die formale pädagogische Qualifikation (sehr wichtig: 37%, sehr wichtig oder wichtig: 86%). Auch pädagogische Grundüberzeugungen werden bei der Rekrutierung Lehrender speziell für diese Zielgruppe als relevant eingeschätzt. 35 Prozent der Einrichtungen weisen dieses Kriterium als sehr wichtig aus. In Bezug auf alle Lehrenden waren dies 2014 nur 26 Prozent. Diese Verschiebung der Prioritäten dürfte vorrangig darauf zurückzuführen sein, dass es sich bei den Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund derzeit vor allem um Sprach- und Integrationskurse handelt, wohingegen vergleichsweise selten berufsfachliche Angebote speziell für diese Zielgruppe durchgeführt werden.

Kriterien, welche auf eine besondere Eignung im Umgang mit diesen spezifischen Adressatengruppen hinweisen, erweisen sich bei der Rekrutierung von Lehrenden in der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund als weniger wichtig. Sowohl Erfahrungen mit der Zielgruppe (sehr wichtig: 24%) als auch kulturelle Nähe zur Zielgruppe (sehr wichtig: 10%) oder Mehrsprachigkeit (sehr wichtig: 19%) werden als eher nachrangige Kriterien eingestuft.

Allerdings werden diese Auswahlkriterien wichtiger eingeschätzt als solche, die sich aus der erwachsenenpädagogischen Erwerbsbiographie ableiten (wie z.B. eine vorherige Tätigkeit für die Einrichtung, Referenzen/Empfehlungen), zertifizierte erwachsenenpädagogische Kompetenzen oder Lohn-/Honorarvorstellungen.

2.2 (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund

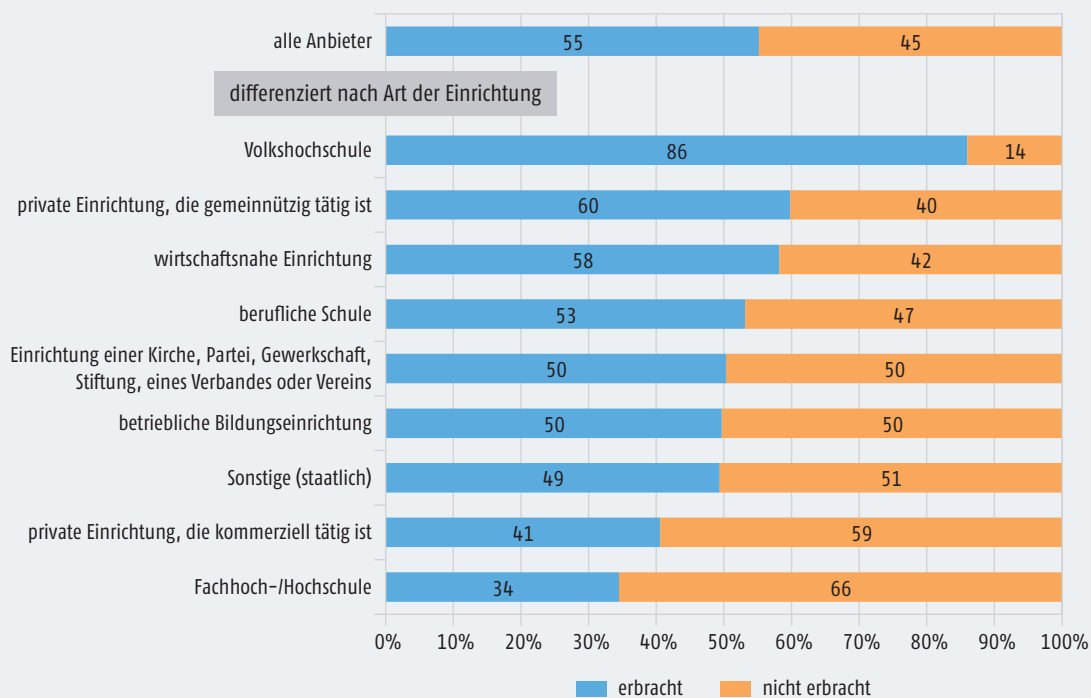
Neben „klassischen“ Weiterbildungsveranstaltungen gehören verschiedene weitere (Lern-)Dienstleistungen für an Weiterbildung Interessierte und/oder Teilnehmende schon länger zum Angebotsspektrum von Weiterbildungseinrichtungen (vgl. KOSCHECK/WEILAND 2014).

Mit dem Fokus auf Instrumente zur Förderung von Integration in Weiterbildung, Wirtschaft und Gesellschaft wurde daher auch der Frage nachgegangen, welche weiteren Supportangebote speziell für Personen mit Migrationshintergrund die Weiterbildungsorganisationen im Untersuchungszeitraum umgesetzt haben. Diese Angebote lassen sich nach folgenden Kategorien bündeln:

- ▶ Unterstützung der Weiterbildungsteilnahme;
- ▶ (Beratungs-)Leistungen bezogen auf im Ausland erworbene Kompetenzen und Abschlüsse;
- ▶ unmittelbar auf Integration in den Arbeitsmarkt bezogene Unterstützung;
- ▶ Förderung sozialer Teilhabe und Begegnung.

Abbildung 11

(Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=43 (Sonstige) bis n=442 (private Einrichtung, die kommerziell tätig ist) Anbietern

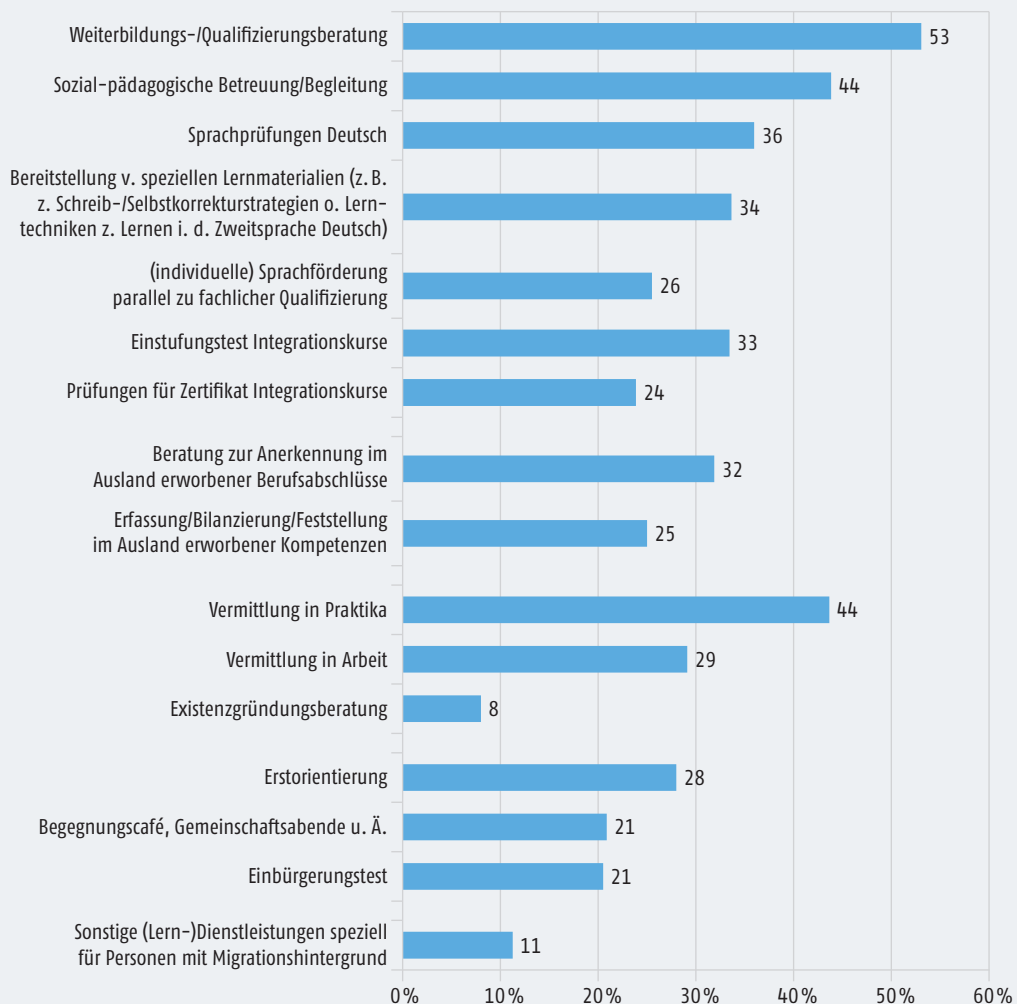
Den Ergebnissen zufolge hat mehr als die Hälfte aller Weiterbildungseinrichtungen (55%) im Zeitraum der letzten zwölf Monate vor der wbmonitor Befragung im Mai 2016 mindestens eine der zur Auswahl gestellten (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshinter-

grund erbracht (vgl. Abbildung 11).²⁰ Unter den Anbietern, die 2015/2016 Weiterbildungsveranstaltungen für diese Zielgruppe durchgeführt haben, erreichte der entsprechende Anteil 88 Prozent. Bemerkenswert ist zudem, dass bei gut einem Viertel der Anbieter mit zielgruppenspezifischen (Lern-)Dienstleistungen (27%) keine Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Personen mit Migrationshintergrund stattgefunden haben, evtl. Teilnehmende mit Migrationshintergrund also das „reguläre“ Angebot der Einrichtungen genutzt haben müssen.

Weit überproportional häufig haben VHS (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund erbracht (86%), während dies auf private kommerzielle Einrichtungen deutlich unterdurchschnittlich zutrifft (41%). Dies korrespondiert mit den oben genannten Ergebnissen zur Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen speziell für diese Zielgruppen, die ebenfalls häufiger bei VHS und seltener bei privat kommerziellen Anbietern erfolgte.

Abbildung 12

Art der erbrachten (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund (Anteile in Prozent; Basis: Anbieter mit (Lern-)Dienstleistungen; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE *wbmonitor* Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 991 Anbietern mit Lerndienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund

²⁰ Mehrfachnennungen waren möglich.

► Weiterbildungs-/Qualifizierungsberatung wurde am häufigsten durchgeführt

Sowohl unter den explizit auf Weiterbildung im engeren Sinne bezogenen Dienstleistungen als auch insgesamt am häufigsten wurde die Weiterbildungs-/Qualifizierungsberatung genannt, die u. a. der Auswahl eines passenden Bildungsangebots, der Lern- bzw. Berufswegeplanung und der Information über Förder-/Finanzierungsmöglichkeiten dient und die als wichtiges Instrument zur Orientierung auf dem vergleichsweise unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt betrachtet werden kann: Gut die Hälfte der Anbieter mit (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund (53 %) hat nach eigenen Angaben 2015/2016 Weiterbildungs-/Qualifizierungsberatungen durchgeführt (vgl. Abbildung 12). Unter den beratenden Organisationen vergleichsweise stark vertreten waren private Anbieter (kommerziell tätige: 21 %; gemeinnützig tätige: 19 %) und VHS (23 %).

Während Weiterbildungsberatung ein Unterstützungsangebot vor allem im Vorfeld einer Weiterbildung darstellt, zielt sozialpädagogische Begleitung/Betreuung darauf ab, eine erfolgreiche Teilnahme sicherzustellen und bei der Bewältigung ggf. hinderlicher (externer) Umstände zu unterstützen. Solche Maßnahmen speziell für Personen mit Migrationshintergrund gab es 2015/2016 in 44 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen mit zielgruppenspezifischen (Lern-)Dienstleistungen. Ein großer Teil der Organisationen, die in diesem Bereich aktiv waren, sind der Gemeinnützigkeit verpflichtet (private Einrichtungen: 26 %), agieren in öffentlichem Auftrag (VHS: 21 %) oder mit einem bestimmten sozialen bzw. bildungspolitischen Selbstverständnis (Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen: 19 %).

Die Bereitstellung von speziellen Lernmaterialien zählte bei einem Drittel der betroffenen Einrichtungen (34 %) zu ihren zielgruppenspezifischen (Lern-)Dienstleistungen, z. B. zur Aneignung von Schreib- und Selbstkorrekturstrategien oder Lerntechniken zum Lernen in der Zweitsprache Deutsch. Bei diesen Anbietern handelte es sich zu 37 Prozent um VHS und zu 18 Prozent um private gemeinnützige Einrichtungen.

► Bei Sprachförderung und -prüfungen Deutsch dominieren VHS

Angesichts der verbreiteten Durchführung von Deutschsprachkursen (vgl. Abschnitt 2.1.1) erscheint es plausibel, dass in gut einem Drittel der Weiterbildungseinrichtungen mit zielgruppenspezifischen (Lern-)Dienstleistungen (36 %) (zudem) Sprachprüfungen Deutsch abgenommen wurden. Weniger verbreitet war 2015/2016 eine (individuelle) Sprachförderung parallel zu fachlicher Qualifizierung, die bei gut einem Viertel der Weiterbildungseinrichtungen mit zielgruppenspezifischen Supportangeboten (26 %) stattgefunden hat. Da diese Dienstleistungen im Kontext der Vermittlung der deutschen Sprache stehen, verwundert es nicht, dass hier wiederum VHS und private, v. a. gemeinnützige Einrichtungen jeweils die Hauptanbietergruppen stellen.²¹

Bezogen auf das spezielle Segment Integrationskurse fanden bei einem Drittel der Anbieter (mit zielgruppenspezifischen Dienstleistungen) (33 %) (auch) Einstufungstests statt; knapp ein Viertel (24 %) hat (zudem) Prüfungen für das betreffende Zertifikat abgenommen. Erwartungsgemäß handelt es sich dabei vor allem um VHS (51 % bzw. 63 %) und um private, gemeinnützig arbeitende Einrichtungen (jeweils 18 %), die auch überwiegend die entsprechenden Kurse durchführen (vgl. Abschnitt 2.1.3).

²¹ Unter den Einrichtungen mit Sprachprüfungen Deutsch waren 55 Prozent VHS sowie 14 Prozent gemeinnützige und 14 Prozent kommerzielle private Einrichtungen. Im Bereich der Sprachförderung neben fachlicher Qualifizierung fallen zudem Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen als nennenswerte Anbieter ins Gewicht (21 %; private gemeinnützige Einrichtungen: 22 %; VHS: 19 %).

► Private Einrichtungen sind die größte Anbietergruppe von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen

Eine wichtige Voraussetzung für die qualifikationsadäquate Integration v. a. von zugewanderten Erwachsenen in den deutschen Arbeitsmarkt ist die Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Berufsabschlüssen. Sie erfolgt auf Basis des Anerkennungsgesetzes. Entsprechende Beratungsleistungen wurden im Zeitraum 2015/2016 ebenfalls von nennenswerten Teilgruppen von Weiterbildungseinrichtungen erbracht: Knapp ein Drittel der einschlägigen Anbieter (32%) hat nach eigenen Angaben zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen beraten. Ein Viertel (25%) hat (auch) Verfahren zur Erfassung/Bilanzierung/Feststellung von im Ausland erworbenen Kompetenzen eingesetzt. Die größte Anbietergruppe in beiden Bereichen waren die (kommerziell oder gemeinnützig tätigen) privaten Einrichtungen (zusammengenommen 37% bzw. 45%). Unter den Weiterbildungsorganisationen mit „Anerkennungsberatung“ waren zudem relativ viele VHS (20%) und wirtschaftsnahe Einrichtungen (17%), zu denen auch die Kammern zählen.

Maßnahmen speziell für Personen mit Migrationshintergrund, die direkt auf die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. die Beteiligung am Wirtschaftsleben zielen, zählten zum Teil ebenfalls zum Leistungsspektrum: Knapp die Hälfte der Einrichtungen mit zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten hat im Zeitraum 2015/2016 (u. a.) Vermittlungsleistungen in Bezug auf Praktikumsplätze für ihre Teilnehmenden mit Migrationshintergrund erbracht (44%), darunter vor allem private Einrichtungen (41%).²² Betriebliche Praktika sollen Einblicke in berufliche Praxis und betriebliche Abläufe vermitteln und sind häufig mit beruflichen Weiterbildungen verknüpft. Insbesondere bei den nach SGB II/III geförderten Maßnahmen sind sie Standard. Aufgaben im Bereich der Vermittlung in Arbeit haben 29 Prozent der Anbieter mit (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund wahrgenommen; davon waren mehr als die Hälfte (52%) private Einrichtungen.²³ Nur eine Minderheit von Weiterbildungsorganisationen (8%) hat (u. a.) Existenzgründungsberatung für diese Zielgruppe durchgeführt, die darauf abzielt, Personen zu unterstützen, die ein Unternehmen gründen oder sich selbstständig machen wollen.

► Förderung sozialer Teilhabe gehört v. a. zum Leistungsspektrum von Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen und VHS

Auch mit Blick auf soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration im Allgemeinen wurden Personen mit Migrationshintergrund im maßgeblichen Zeitraum von den Weiterbildungsorganisationen speziell gefördert: eine Erstorientierung (z. B. Unterstützung in Behördenangelegenheiten) leistete mehr als ein Viertel der Einrichtungen (mit zielgruppenspezifischen Dienstleistungen) (28%). Begegnungscafés, Gemeinschaftsabende und Ähnliches organisierte rund ein Fünftel dieser Anbieter (21%). Es waren zu erheblichen Anteilen Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (23% bzw. 33%) und VHS (20% bzw. 32%), die derartige Supportleistungen erbracht haben. Zu den größten Anbietern von Erstorientierung gehörten zudem die privaten gemeinnützigen Einrichtungen (23%).

Um die deutsche Staatsbürgerschaft zu erhalten, müssen Interessierte u. a. einen Einbürgerungstest bestehen, der von unterschiedlichen Institutionen durchgeführt wird, zu denen auch Weiterbildungseinrichtungen zählen. Im Mai/Juni 2016 gab gut ein Fünftel der Anbieter ziel-

²² Gemeinnützig tätige: 23 Prozent; kommerziell ausgerichtete: 18 Prozent.

²³ Gemeinnützig tätige: 27 Prozent; kommerziell ausgerichtete: 25 Prozent.

gruppenspezifischer Dienstleistungen (21 %) (u. a.) an, derartige Prüfungen abgenommen zu haben, wobei es sich in knapp neun von zehn Fällen (84 %) um VHS handelte.²⁴

2.3 Qualifizierungen für Funktionsträger/-innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung

Zuwanderung und die zunehmende migrationsbedingte kulturelle Diversität stellen die Gesellschaft insgesamt vor spezifische Herausforderungen. In besonderer Weise gilt dies für Menschen, die im Rahmen einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Personen mit Migrationshintergrund umgehen und/oder mit deren Belangen befasst sind. Deren Arbeit tangiert verschiedene Bereiche des alltäglichen sozialen, beruflichen und/oder persönlichen Lebens von Personen mit Migrationshintergrund sowie des öffentlichen Zusammenlebens. Weiterbildung zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung kann diese Personen darin unterstützen, ihre interkulturellen Kompetenzen zu erweitern und ihre Aufgaben besser wahrzunehmen.

Inwieweit Weiterbildungsorganisationen Qualifizierungen durchgeführt haben, die Funktionsträger/-innen – unabhängig von einer evtl. eigenen Migrationsgeschichte – adressieren, wurde daher im **wbmonitor** 2016 ebenfalls ermittelt.

► Jede zweite Einrichtung hat Funktionsträger/-innen zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung weitergebildet

Insgesamt gesehen war in den zwölf Monaten bis zum Befragungszeitraum Mai/Juni 2016 gut die Hälfte aller Anbieter (52 %) in diesem Feld aktiv (vgl. Abbildung 13). Überdurchschnittlich häufig war dies bei VHS (71 %), Einrichtungen von gesellschaftlichen Großgruppen (62 %) sowie bei Fachhoch- bzw. Hochschulen (61 %) der Fall. Letzteres verdeutlicht deren Angebotsausrichtung auf die berufliche Weiterbildung von (Hoch-)Qualifizierten, wohingegen dieser Anbietertyp bei speziellen Angeboten für Personen mit Migrationshintergrund kaum in Erscheinung getreten ist (vgl. Abschnitt 2.1). Vergleichsweise selten haben wirtschaftsnahe und private, kommerziell tätige Einrichtungen Funktionsträger/-innen zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung qualifiziert (34 % bzw. 38 %). Diese Unterschiede dürften vor allem auf die unterschiedlichen Leistungsprofile dieser Einrichtungstypen zurückzuführen sein.

Die nach verschiedenen Zielgruppen solcher Qualifizierungen differenzierten Befragungsergebnisse zeigen (ohne Abb.), dass Beschäftigte im Bereich Bildung, wie z. B. Erzieher/-innen oder Lehrer/-innen, von 60 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen mit Qualifizierungen im Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung entsprechend weitergebildet wurden. Häufigste Anbietergruppen waren Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (22 %) und VHS (21 %).

Weiterbildungsmaßnahmen für ehrenamtlich Tätige im Bereich Integration, Flüchtlingsarbeit u. Ä. haben nicht ganz so viele Weiterbildungsorganisationen durchgeführt (56 % der maßgeblichen Anbieter). In diesem Feld stellten VHS und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen zusammen fast zwei Drittel der Anbieter (61 %).²⁵

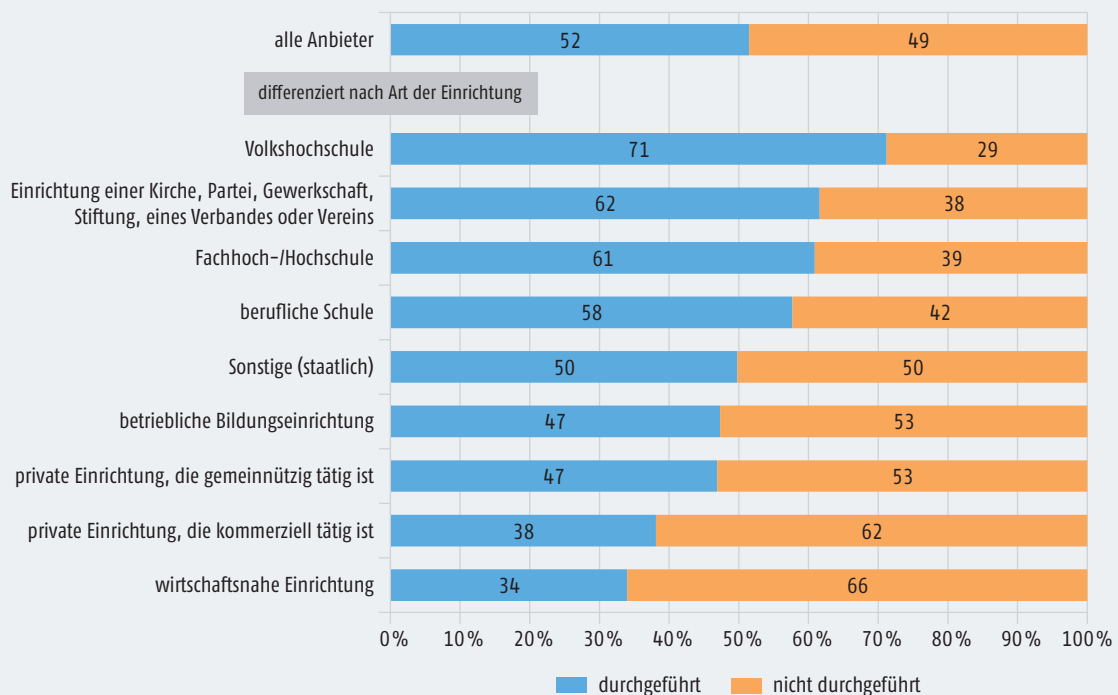
Beschäftigte von sozialen und/oder medizinischen/pflegerischen Diensten wurden im maßgeblichen Zeitraum jeweils von rund jeder dritten im Thema Interkulturalität – Migration – Zuwanderung tätigen Weiterbildungseinrichtung (34 %) qualifiziert. In der gleichen Größenordnung (33 %) lag der Anteil der Anbieter mit Weiterbildungen von Beschäftigten der öffentlichen

²⁴ Sonstige (Lern-)Dienstleistungen speziell für Personen mit Migrationshintergrund hat gut jede zehnte Einrichtung mit zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten (11 %) erbracht.

²⁵ VHS: 32 Prozent; Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen: 29 Prozent.

Abbildung 13

Qualifizierungen für Funktionsträger/-innen zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 43$ (Sonstige) bis $n = 444$ (private Einrichtung, die kommerziell tätig ist) Anbietern

Verwaltung (Ämter, Arbeitsagenturen/Jobcenter, Polizei u.Ä.). Es ist davon auszugehen, dass (auch) in diesen Berufsfeldern angesichts der gestiegenen Zuwanderung entsprechender Weiterbildungsbedarf besteht. Dieser dürfte zum Teil durch innerbetriebliche Schulungen (ohne Hinzuziehung externer Anbieter) abgedeckt werden, die durch den **wbmonitor** nicht systematisch erfasst werden, sowie durch spezialisierte Weiterbildungsanbieter. Für diese Annahme spricht, dass private kommerzielle Weiterbildungsorganisationen zu den stärksten Anbietergruppen in der Weiterbildung sowohl von sozialen/medizinischen/pflegerischen Diensten (22%) als auch der öffentlichen Verwaltung (17%) zählen. Im letztgenannten Bereich stellen VHS gut ein Drittel der Anbieter (35%), die 2015/2016 Weiterbildungsmaßnahmen zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung für die öffentliche Verwaltung, vermutlich v. a. auf kommunaler Ebene, durchgeführt haben.

► Wirtschaftsvertreter/-innen und Migrantenorganisationen werden selten adressiert

Als bisher wenig verbreitete Geschäftsfelder von Weiterbildungsanbietern können Qualifizierungen im Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung von Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, d. h. von Betriebsinhaberinnen und -inhabern sowie Beschäftigten in Industrie, Gewerbe, Handel usw., sowie von Migrantenselbstorganisationen und Ausländerbeiräten u.Ä. betrachtet werden. Lediglich 25 Prozent bzw. 21 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen mit Qualifizierungen zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung haben solche Veranstaltungen für diese Zielgruppen durchgeführt. Bei den Erstgenannten können beispielsweise die Gestaltung der Unternehmenskultur von Betrieben mit ethnisch und kulturell vielfältiger werdenden Belegschaften oder der angemessene Umgang mit Kundenkreisen und Geschäftspartnerinnen und -partnern anderer Kulturen Gegenstand der Qualifizierungen sein. In diesem

Bereich stellten private kommerziell ausgerichtete und wirtschaftsnahe Einrichtungen die größten Anbietergruppen (33 % bzw. 16 %). Im zweiten Geschäftsfeld steht die Professionalisierung der Arbeit von Zusammenschlüssen von Personen mit Migrationshintergrund (vgl. WEISS 2015) bzw. der Wahrnehmung und Vertretung der Interessen der ausländischen Bevölkerung v. a. auf kommunaler Ebene im Mittelpunkt. Dieses Feld ist durch VHS und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen geprägt, die zusammen mehr als die Hälfte der einschlägigen Anbieter (58 %) ausmachen.²⁶

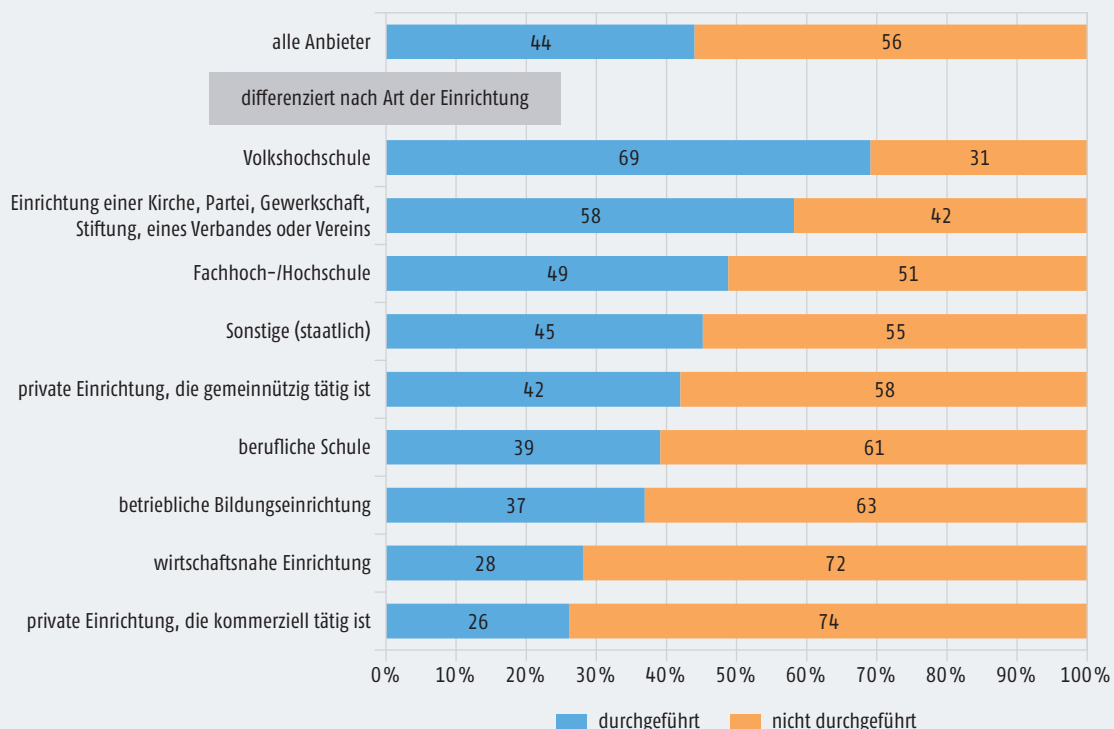
2.4 Angebote interkultureller und politischer Bildung zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung

Von zielgruppenspezifischen, v. a. auf bestimmte Berufsgruppen ausgerichteten Weiterbildungsangeboten zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung können – im Prinzip für alle Bevölkerungsgruppen offene – Veranstaltungen mit entsprechenden inhaltlichen Schwerpunkten und Bildungsintentionen abgegrenzt werden.

In knapp der Hälfte aller Einrichtungen (44 %) haben im Zeitraum 2015/2016 derartige Veranstaltungen stattgefunden (vgl. Abbildung 14). Auch in diesem Feld waren relativ häufiger VHS und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen aktiv (69 % bzw. 58 %), während wiederum private, kommerziell tätige und wirtschaftsnahe Einrichtungen unterdurchschnittliche Werte erzielten (26 % bzw. 28 %).

Abbildung 14

Durchführung von (offenen) Angeboten zum Themenbereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung, differenziert nach Art der Einrichtung (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n = 43$ (Sonstige) bis $n = 446$ (private Einrichtung, die kommerziell tätig ist) Anbietern

²⁶ Jeweils 29 Prozent VHS bzw. Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen.

► Interkulturelle Bildung und politische Bildung zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung: Teil des Kerngeschäfts öffentlich verantworteter Weiterbildung

In einem allgemeinen Sinne zielt interkulturelle Bildung bzw. Pädagogik darauf ab, „das Verständnis für Diversität soziokultureller Hintergründe und Orientierungen zu erweitern und Menschen zu befähigen, Unterschiede zu analysieren und zu verstehen“ (DOLLHAUSEN/MUDERS 2016, S. 15 f.). Als beispielhafte Inhalte interkultureller Weiterbildungsangebote lassen sich nennen: Kennen-/Erlernen von Praktiken anderer Kulturen oder Dialog/Begegnung verschiedener Religionen. Mehr als vier Fünftel der Einrichtungen mit Angeboten zum Thema Interkulturalität – Migration – Zuwanderung (83%) gaben an, in den zwölf Monaten bis zur **wbmonitor** Befragung Weiterbildungsveranstaltungen mit einer entsprechenden Ausrichtung durchgeführt zu haben (ohne Abb.).

Angebote der politischen Bildung zielen auf die Verbesserung der politischen Handlungs- und Urteilskompetenzen der Bevölkerung und ihrer Teilhabechancen sowie Stärkung der Demokratie (vgl. z. B. SANDER 2001). Beispielhafte Themen explizit im Bereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung stellen die Auseinandersetzung mit Rassismus, Extremismus, Fluchtursachen oder die Gestaltung der Zuwanderungsgesellschaft dar. 62 Prozent der einschlägigen Anbieter haben im Beobachtungszeitraum solche Weiterbildungen realisiert (ohne Abb.).²⁷

Veranstaltungen mit derartigen Ausrichtungen durchzuführen gehört insbesondere zum Angebotskern der öffentlich verantworteten Weiterbildung und entspricht dem Bildungsauftrag und Selbstverständnis z. B. der durch Kirchen und Gewerkschaften getragenen Anbieter. Insofern verwundert es nicht, dass gemäß den **wbmonitor** Ergebnissen als einschlägige Anbieter von interkultureller und politischer Bildung zu Interkulturalität – Migration – Zuwanderung VHS und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen dominieren: Unter den Weiterbildungsorganisationen mit durchgeführten Maßnahmen interkultureller Bildung waren 27 Prozent Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen und 24 Prozent VHS; im Bereich politischer Bildung erreichten die VHS einen Anteil von 32 Prozent und die Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen 27 Prozent.

2.5 Verankerung kultureller Vielfalt in den Organisations- und Personalstrukturen der Weiterbildungseinrichtungen

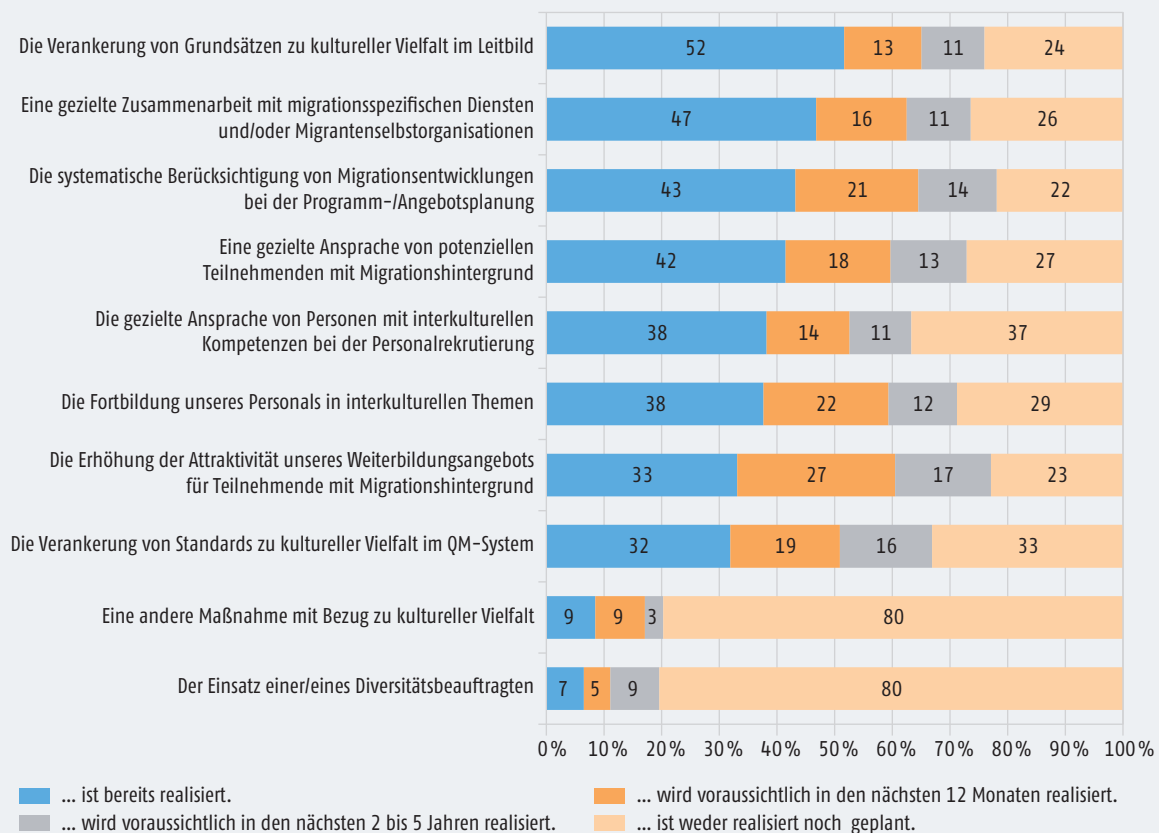
Im Zusammenhang mit zunehmender Diversität leisten Weiterbildungseinrichtungen nicht nur Beiträge zur gesellschaftlichen Integration und zum kompetenten Umgang ihrer Teilnehmenden mit migrationsbedingter Vielfalt. Vielmehr zeichnet sich ab, dass sie in wachsendem Maße auch gefordert sind, ihre eigenen Organisations- und Personalstrukturen daraufhin zu prüfen und so zu gestalten, dass – im Sinne der „Charta der Vielfalt“ (www.charta-der-vielfalt.de) – die Anerkennung und Wertschätzung (u. a.) migrationsbedingter Diversität auf allen Ebenen gewährleistet und Vielfalt als Ressource betrachtet wird. Ansätze, die in dem Kontext auch im Weiterbildungsbereich Aktualität und Relevanz besitzen, sind „Diversity Management“ und Konzepte zur „interkulturellen Öffnung“ (vgl. z. B. DOLLHAUSEN/MUDERS 2016; ÖZTÜRK 2014, S. 107 ff.).

Für den Zweck der **wbmonitor** Befragung wurden verschiedene Dimensionen und Instrumente zur Umsetzung dieser Konzepte aufgegriffen und operationalisiert, um Informationen über Verbreitung, Strategien und Gegenstände der systematischen Berücksichtigung kultureller Vielfalt bei Weiterbildungsanbietern zu gewinnen.

²⁷ Ein anderes Weiterbildungsangebot im Bereich Interkulturalität – Migration – Zuwanderung ist (darüber hinaus) von 13 Prozent der Anbieter durchgeführt worden.

Abbildung 15

Umsetzung von Maßnahmen zur Verankerung kultureller Vielfalt in den eigenen Organisationsstrukturen (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 848 (andere Maßnahme mit Bezug zu kultureller Vielfalt) bis n = 1.707 (systematische Berücksichtigung von Migrationsentwicklungen) Anbietern

► Im Leitbild hat mehr als die Hälfte der Anbieter Grundsätze kultureller Vielfalt verankert

Relativ am häufigsten umgesetzt ist den Ergebnissen zufolge (vgl. Abbildung 15) die Verankerung von Grundsätzen zu kultureller Vielfalt im Leitbild, dessen zentrale Funktion darin zu sehen ist, Grundprinzipien und Werte, Selbstverständnis und Mission bzw. Vision einer Organisation explizit auszuformulieren. Das Leitbild kommuniziert diese nach außen und dient nach innen als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die Mitarbeitenden. Gut die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen (52%) berichtete, dass kulturelle Vielfalt zum Befragungszeitpunkt bereits im Leitbild berücksichtigt sei; in rund jeder siebenten Weiterbildungseinrichtung (13%) sollte es in den nächsten zwölf Monaten realisiert werden. Dass die Umsetzung überdurchschnittlich oft schon in VHS (64%) und Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (60%) erfolgt war, korrespondiert mit den zuvor referierten Ergebnissen, wonach sich diese Anbietergruppen in besonderem Maße in der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund und in der interkulturellen Bildung engagieren.

Im Unterschied zu normativ ausgerichteten Leitbildern zielen Qualitätsmanagementsysteme in der Erwachsenen- und Weiterbildung auf konkrete organisatorische Maßnahmen zur Überprüfung, Sicherung und Verbesserung der Prozesse zur Erbringung von Lern- und Bildungsdienstleistungen und ihrer Ergebnisse (vgl. z. B. HARTZ/MEISEL 2006). Standards zu kultureller

Vielfalt in solchen QM-Systemen zu verankern war weniger verbreitet, aber immerhin in knapp einem Drittel der Weiterbildungseinrichtungen (32%) bereits realisiert, wobei dies relativ häufig wiederum auf VHS (41%), aber auch auf privat gemeinnützige Einrichtungen (40%) zutraf. Bei knapp einem Fünftel der Anbieter (19%) war die Umsetzung für das kommende Jahr vorgesehen.

Der Einsatz einer/eines Diversitätsbeauftragten war dagegen für die große Mehrheit der Weiterbildungseinrichtungen keine Option (weder realisiert oder geplant: 80%). Deren/dessen Funktion in Organisationen ist v. a. darin zu sehen, in Erweiterung der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten mit ihrem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter für die Berücksichtigung und Wertschätzung verschiedener Dimensionen demografischer Vielfalt in Belegschaften Sorge zu tragen. Nur jeweils kleine Teilgruppen von Weiterbildungseinrichtungen verfügten im Mai/Juni 2016 bereits über eine solche Funktion (7%) oder planten deren Einführung (14%).²⁸ Verstärkt tätig waren Diversitätsbeauftragte den Ergebnissen zufolge bereits in (Fach-)Hochschulen (21%).²⁹

► Gut jede dritte Einrichtung betreibt diversitätsbewusste Personalentwicklung

Ein weiteres Handlungsfeld zur Verankerung kultureller Vielfalt in Weiterbildungseinrichtungen betrifft explizit das Personal (vgl. z. B. SPRUNG 2016), dem zweifellos eine Schlüsselfunktion in der (Weiter-)Bildungsarbeit und insbesondere als Lehrkräfte zukommt: Jeweils mehr als ein Drittel der Anbieter (38%) sprach nach eigenen Angaben bei der Personalrekrutierung gezielt Personen mit interkulturellen Kompetenzen an und/oder realisierte Fortbildungsmaßnahmen des eigenen Personals zu interkulturellen Themen (38%). Auch hierbei waren VHS und private gemeinnützige Einrichtungen als im Themenbereich Migration engagierte Anbieter überproportional vertreten.³⁰ Die Umsetzung von auf das Personal bezogenen Ansätzen in den nächsten zwölf Monaten plante das Weiteren jede siebente Weiterbildungseinrichtung (Personalrekrutierung: 14%) bzw. gut ein Fünftel der Anbieter (Fortbildungen: 22%). Dies spricht für die zunehmende Anerkennung und das Aufgreifen entsprechender Bedarfe im Bereich interkultureller Kompetenzen beim Personal – evtl. im Zusammenhang mit wachsenden Anteilen von Personen mit Migrationshintergrund unter Adressaten und Teilnehmenden.

► Kooperationen zur zielgruppenspezifischen Angebotsplanung und Teilnehmergeinnung praktiziert fast die Hälfte der Anbieter

Insgesamt gesehen waren Strategien weit verbreitet, die speziell auf die Angebotsplanung der Weiterbildungseinrichtungen mit Bezug zu kultureller Vielfalt und die Gewinnung von Personen mit Migrationshintergrund als Teilnehmende ausgerichtet sind, was darauf hindeutet, dass diese in sich sehr heterogene Zielgruppe (inzwischen) für beachtliche Teile der Anbieterlandschaft zu einem wichtigen Bestand bzw. Potential an Teilnehmenden geworden ist (vgl. Abschnitt 2.1). In diesem Kontext hat die gezielte Zusammenarbeit mit migrationspezifischen Diensten und/oder Migrantenselbstorganisationen den relativ größten Stellenwert: Knapp die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen (47%) praktizierte diese bereits; 16 Prozent der Anbieter wollten solche Kooperationen in naher Zukunft umsetzen. Migrationsentwicklungen, wie z. B. die aktuellen Fluchtbewegungen und deren Konsequenzen, wurden in 43 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen zum Befragungszeitpunkt systematisch bei der Programm-/Angebots-

²⁸ Fünf Prozent in den nächsten zwölf Monaten, neun Prozent im Zeitraum von zwei bis fünf Jahren.

²⁹ Die Annahme, dass diese Funktion überdurchschnittlich häufig in größeren Weiterbildungsorganisationen (mit mind. 7.000 bzw. 15.000 Dozentenstunden) realisiert oder geplant worden ist, ließ sich nicht bestätigen.

³⁰ Personalrekrutierung mit Fokus auf interkulturelle Kompetenzen praktizierten 46 Prozent der VHS und 47 Prozent der privat gemeinnützigen Einrichtungen, spezifische Fortbildungsmaßnahmen 48 Prozent bzw. 47 Prozent dieser Anbietergruppen. Im Bereich Fortbildung waren zudem wirtschaftsnahe Einrichtungen häufiger aktiv (44%).

planung berücksichtigt; bei gut einem weiteren Fünftel (21 %) stand die Realisierung mittelfristig an. Fast genauso viele Weiterbildungseinrichtungen (42 %) berichteten, dass sie bereits eine gezielte Ansprache von potenziellen Teilnehmenden mit Migrationshintergrund realisieren bzw. in den nächsten 12 Monaten planen würden (19 %). Mit einem Anteil von gut einem Viertel der Anbieter (27 %) fällt die Teilgruppe derer, die im Folgejahr der Befragung ihr Weiterbildungsangebot für Teilnehmende mit Migrationshintergrund attraktiver machen wollten, vergleichsweise hoch aus gegenüber dem Drittel an Einrichtungen, die angaben, bereits in dieser Richtung Maßnahmen ergriffen zu haben (33 %). Offensichtlich sah ein nennenswerter Teil der Anbieter hier kurzfristig neues Potential am Markt.

Noch ausgeprägter als in den anderen Bereichen zeigt sich bei den angebots- und teilnahmeorientierten Instrumenten das überdurchschnittliche Engagement der VHS, von denen zwischen knapp der Hälfte und vier Fünfteln schon entsprechende Aktivitäten umgesetzt hatten.³¹ Vergleichsweise hohe Werte erzielten zudem wiederum privat gemeinnützige Einrichtungen.³²

Für große Teile der privaten kommerziell ausgerichteten Weiterbildungsanbieter in Deutschland stellt die systematische Verankerung von kultureller Vielfalt in den verschiedenen Handlungsfeldern ihrer Organisation bisher offenbar kein Thema dar: Bei fast allen Antwortvorgaben erreichte dieser Einrichtungstyp bei der Option „weder realisiert noch geplant“ deutlich überdurchschnittliche Werte. Dies dürfte im Wesentlichen darauf zurückzuführen sein, dass Anbieter dieses Typs vorrangig in privat finanzierten Angebotssegmenten aktiv (vgl. KOSCHECK 2016) und somit von der – überwiegend öffentlich finanzierten – Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund bzw. zu Interkulturalität (bisher) seltener tangiert sind.

³¹ Jeweilige Anteile „bereits realisiert“: Zusammenarbeit mit Migrationsdiensten: 81 Prozent; Migrationsentwicklungen systematisch berücksichtigen: 67 Prozent; gezielte Ansprache potentieller Teilnehmender: 72 Prozent; Erhöhung der Attraktivität des Angebots: 45 Prozent.

³² Jeweilige Anteile „bereits realisiert“: Migrationsentwicklungen systematisch berücksichtigen: 51 Prozent; gezielte Ansprache potenzieller Teilnehmender: 51 Prozent; Erhöhung der Attraktivität des Angebots: 44 Prozent.

3 Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2016

Die Strukturdaten fokussieren diesmal auf strukturelle Stadt-Land-Unterschiede der Anbieterlandschaft. Dazu wurden die umfragebeteiligten Anbieter auf Basis ihrer Verortung auf Kreisebene entsprechend der Raumabgrenzung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung entweder dem städtischen oder dem ländlichen Raum (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG 2014) zugeordnet.³³

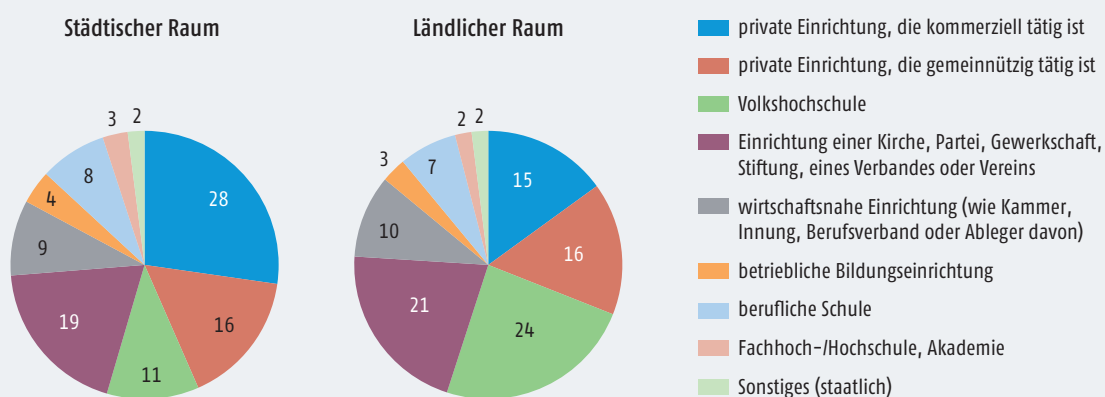
Knapp drei Viertel (74%) der Anbieter sind im städtischen Raum angesiedelt, nur 26 Prozent im ländlichen Raum. Damit sind die Weiterbildungsanbieter noch etwas stärker auf den städtischen Raum konzentriert als die Bevölkerung (68% städtisch zu 32% ländlich; vgl. ebd.).

► Private kommerzielle Anbieter sind der häufigste Einrichtungstyp im städtischen Raum, Volkshochschulen im ländlichen Raum

Ein deutlicher regionaler Unterschied zeigt sich hinsichtlich des Einrichtungsspektrums. Während private Anbieter, die kommerziell tätig sind, im städtischen Raum mit 28 Prozent den häufigsten Anbietertyp stellen, entfallen auf diese im ländlichen Raum lediglich 15 Prozent der Einrichtungen (vgl. Abbildung 16). Der häufigste Anbietertyp in diesem Gebiet sind Volkshochschulen (VHS), deren Anteil hier mit 24 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie im städtischen Raum (11%). Aus diesem Ergebnis wird deutlich, dass VHS gemäß ihrem öffentlichen Bildungsauftrag ein flächendeckendes Bildungsangebot auch auf dem Lande bereitstellen, wohingegen sich private kommerzielle Anbieter offensichtlich häufiger in Regionen mit höherem

Abbildung 16

Art der Einrichtung nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.380 (städtischer Raum) bzw. n=480 (ländlicher Raum) Anbietern

³³ Als städtischer Raum werden u. a. Kreise und kreisfreie Städte in folgenden Regionen typisiert: Nordrhein-Westfalen, Saarland, Südhessen, weite Teile Baden-Württembergs, München mit Umland, Nürnberg und angrenzende Städte/Kreise, Hamburg, Berlin, Hannover und südlich angrenzende Kreise, Dresden, Leipzig, Erfurt. Der ländliche Raum umfasst weite Teile Ost- und Norddeutschlands, von Rheinland-Pfalz und Bayern sowie von Nordhessen. Für eine Kartierung der Kreise und kreisfreien Städte nach städtischem und ländlichem Raum siehe: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumb Beobachtung/Raumabgrenzungen/Kreistypen2/Download_Karte_PDF.pdf

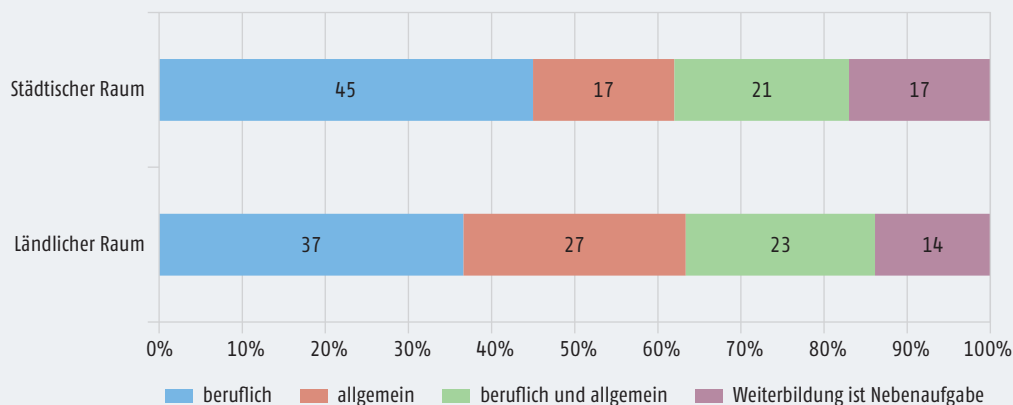
Marktpotenzial an Einwohnern und Betrieben ansiedeln. Hinsichtlich der weiteren Anbieterarten sind die Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen vergleichsweise gering. Auf private Einrichtungen, die gemeinnützig tätig sind, entfallen jeweils 16 Prozent der Anbieter. In der Trägerschaft einer gesellschaftlichen Großgruppe wie einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, einer Stiftung, eines Verbandes oder Vereins befanden sich 2016 19 Prozent der Einrichtungen im städtischen Raum und 21 Prozent derjenigen im ländlichen Raum. Wirtschaftsnaher Bildungszentren von Kammern, Innungen, Berufsverbänden u.Ä., berufliche Schulen (Fachschulen), Bildungseinrichtungen von Betrieben mit marktförmigem Angebot, Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung wie Fachhochschulen und Hochschulen sowie sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft stellen zusammen genommen jeweils rund ein Viertel der Anbieter (26 % im städtischen und 24 % im ländlichen Raum).

► Höherer Anteil allgemeiner Erwachsenenbildner auf dem Lande

Der höhere Anteil der VHS im ländlichen Raum spiegelt sich in der Hauptausrichtung des Angebots. Diese wird danach unterschieden, ob berufliche oder allgemeine Weiterbildung den Angebotsschwerpunkt bildet, beides eine Hauptaufgabe der Einrichtung ist oder Weiterbildung nur eine Nebenaufgabe darstellt. Während im ländlichen Raum allgemeine Erwachsenenbildung für die Hälfte der Einrichtungen einen Angebotsschwerpunkt bildet (27 % nur allgemeine Weiterbildung und 23 % in Kombination mit beruflicher Weiterbildung), trifft dies im städtischen Raum nur auf zusammen genommen 38 % der Einrichtungen zu (vgl. Abbildung 17). Insbesondere Einrichtungen mit allgemeiner Erwachsenenbildung als alleinigem Schwerpunkt weisen hier mit 17 % einen niedrigeren Anteil auf als in den ländlich geprägten Regionen (27 %). In Entsprechung zu den genannten Ergebnissen ist im städtischen Raum ein höherer Anteil der Anbieter ausschließlich auf berufliche Weiterbildung ausgerichtet (45 %) als im ländlichen Raum (37 %).

Abbildung 17

Hauptausrichtung des Angebots nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n=1.369$ (städtischer Raum) bzw. $n=493$ (ländlicher Raum) Anbietern

► Finanzierungsquellen:

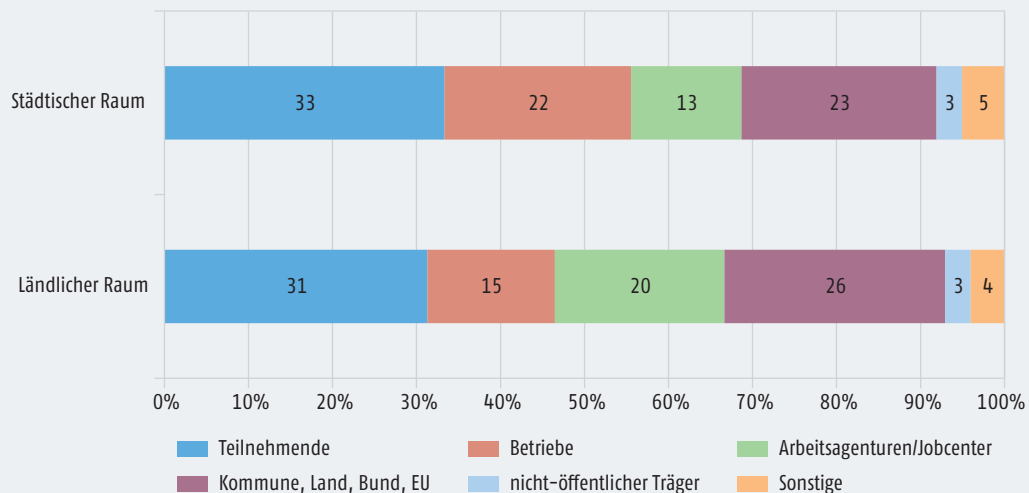
Unterschiede bei Betrieben und den Arbeitsagenturen/Jobcentern

Teilnahmeentgelte stellten 2015 in beiden Raumtypen die wichtigste Einnahmequelle dar. Im Durchschnitt aller Einrichtungen entfielen darauf 33 Prozent der Einnahmen der Anbieter im städtischen Raum und 31 Prozent Einnahmenanteil der Anbieter im ländlichen Raum (vgl. Abbildung 18). An zweiter Stelle folgten jeweils öffentliche Mittel der Kommunen, Länder, des Bundes und/oder der EU (23 % bzw. 26 %). Ein deutlicher Regionalunterschied ist dagegen hin-

sichtlich der Financiers Betriebe sowie Arbeitsagenturen/Jobcenter zu beobachten: Während die Anbieter in städtischen Regionen durchschnittlich 22 Prozent ihrer Einnahmen von betrieblichen Kunden beziehen und nur 13 Prozent von den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern, kommt letzteren für Anbieter in ländlich geprägten Regionen eine höhere Bedeutung zu (Finanzierungsanteil durchschnittlich 20%) als den Betrieben, auf die hier lediglich 15 Prozent der Einnahmen entfallen. Diese Unterschiede dürften vorrangig darauf zurückzuführen sein, dass im ländlichen Raum ein niedriger Anteil des Anbieterspektrums auf privat kommerzielle Einrichtungen entfällt (s. o.) und für diese Betriebe die wichtigste Finanzierungsquelle darstellen.³⁴ Allerdings ist auch zu beobachten, dass sich private kommerzielle Anbieter in ländlichen Regionen stärker auf Arbeitsagenturen/Jobcenter ausrichten als auf Betriebe.³⁵ Beides dürfte den lokalen Marktpotenzialen geschuldet sein, d. h. dass die ländlichen Regionen – insbesondere in den neuen Bundesländern – insgesamt betrachtet eine geringere Wirtschaftsstärke aufweisen (vgl. ALBRECH/FINK/TIEMANN 2016).

Abbildung 18

Durchschnittliche Finanzierungsanteile im Bereich der Weiterbildung nach städtischem und ländlichem Raum (Anteile in Prozent)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2016. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von $n=1.235$ (städtischer Raum) bzw. $n=447$ (ländlicher Raum) Anbietern

Hinsichtlich des 2015 durchgeführten Weiterbildungsvolumens zeigen sich dagegen nur leichte Unterschiede zwischen Anbietern, die in städtischen Gebieten angesiedelt sind, und solchen auf dem Land. In beiden Raumtypen haben jeweils über ein Drittel der Anbieter weniger als 1.000 Dozentenstunden unterrichtet/erteilt/betreut (37% im städtischen Raum und 35% im ländlichen Raum; ohne Abb.) und jeweils ca. ein Fünftel 1.000 bis 2.999 Dozentenstunden (22% bzw. 21%). Daher finden sich im städtischen Raum geringfügig mehr kleinere Anbieter als auf dem Land, wohingegen dort auf mittelgroße Einrichtungen mit einem Dozentenstundenvolumen von 3.000 bis 14.999 ein etwas höherer Anteil entfällt (25% städtisch bzw. 30% ländlich). Große

³⁴ 2015 finanzierten sich privat kommerzielle Anbieter im Bereich der Weiterbildung durchschnittlich zu 36 Prozent von Betrieben, zu 27 Prozent von Teilnehmenden/Selbstzahlern, zu 23 Prozent von Arbeitsagenturen/Jobcentern, zu acht Prozent von anderen öffentlichen Mitteln (Kommune, Land, Bund, EU) sowie zu fünf Prozent von sonstigen Mitteln. Die unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen der Anbietertypen werden in KOSCHECK (2016) dargestellt.

³⁵ Private kommerzielle Anbieter im ländlichen Raum finanzierten sich 2015 durchschnittlich zu 37 Prozent von Arbeitsagenturen/Jobcentern und zu 25 Prozent von Betrieben (Teilnehmende/Selbstzahler: 24%; öffentliche Mittel von Kommune, Land, Bund, EU: 10%; Sonstige: 2%).

Einrichtungen mit mehr als 15.000 unterrichteten/erteilten/betreuten Dozentenstunden waren 2015 etwas häufiger in städtischen Regionen anzutreffen (16%) als in ländlichen Gebieten (14%).

Literatur

- ALBRECH, Joachim; FINK, Philipp; TIEMANN, Heinrich (2016): Ungleiches Deutschland: Sozio-ökonomischer Disparitätenbericht 2015. Bonn. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12390.pdf> (Abruf: 10.01.2017)
- AMBOS, Ingrid; KOSCHECK, Stefan; MARTIN, Andreas (2015): Personalgewinnung von Weiterbildungsanbietern. Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2014. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_wbmonitor_ergebnisbericht_umfrage_2014.pdf (Abruf: 10.01.2017)
- BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION; BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2015): Informationsmaterial Erstorientierungskurse StMAS. URL: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/asyl/informationsmaterial_erstorientierungskurse_stmas_2016.pdf (Abruf: 11.12.2016)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016a): Erfolgreiche Bilanz: BA finanziert Deutsch-Einstiegskurse für 220.000 Flüchtlinge. Presse-Info 005 vom 15.01.2016. URL: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/Sonstiges/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806319> (Abruf: 05.01.2017)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016b): Zeitreihen zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten. Deutschland. Dezember 2016. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/amp-zkt-zr/amp-zkt-zr-b-0-zip.zip> (Abruf: 05.01.2017)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016c): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Teil III Arbeitsmarktpolitik. November 2016. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Migrations-Monitor-AMP.xlsx> (Abruf: 05.01.2017)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016d): Einstiegskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive. URL: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/Einstiegskurse/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI782320> (Abruf: 11.12.2016)
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2016a): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2016. Abfragestand: 04.10.2016. Nürnberg URL: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2016-halbjahr1-integrationskursgeschaefsstatik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2016-halbjahr1-integrationskursgeschaefsstistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile) (Abruf: 05.01.2017)
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2016b): Schutzberechtigte aus den Asylverfahren bewirken weiter steigende Zugänge beim Integrationskurs. Geschäftsstatistik zum Integrationskurs. URL: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/InGe/inge-node.html> (Abruf: 05.01.2017)
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) (2016c): Zulassungskriterien für Lehrkräfte in Integrationskursen. Juni 2016. URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Lehrkraefte/matrix-zulassung-lehrkraefte-integrationskurse.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 11.12.2016)
- BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (2014): Laufende Raumb Beobachtung – Raumabgrenzungen. Städtischer und ländlicher Raum. URL: <http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumb Beobachtung/Raumabgrenzungen/Kreistypen2/kreistypen.html?nn=443270> (Abruf: 10.01.2017)

- BUNDESMINISTERIUM DES INNERN; BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (o. J.): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2015. o. O.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2014): Richtlinie für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Maßnahmen zur berufsbezogenen Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes (ESF-BAMF-Programm). Vom 11. Dezember 2014
- CHARTA DER VIELFALT. URL: <http://www.charta-der-vielfalt.de> (Abruf: 05.01.2017)
- DOLLHAUSEN, Karin; MUDERS, Sonja (2016): Vielfalt lebenslangen Lernens gestalten. Diversität als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. In: Dieselben (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld, S. 9–24
- HARTZ, Stefanie; MEISEL, Klaus (2006): Qualitätsmanagement. Studentexte zur Erwachsenenbildung. Bielefeld
- HUNTEMANN, Hella; REICHART, Elisabeth (2015): Volkshochschul-Statistik: 53. Folge, Arbeitsjahr 2014. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/2015-volkshochschule-statistik-36.pdf> (Abruf: 05.01.2017)
- HUNTEMANN, Hella; REICHART, Elisabeth (2016): Volkshochschul-Statistik: 54. Folge, Arbeitsjahr 2015. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/2016-volkshochschule-statistik-01.pdf> (Abruf: 05.01.2017)
- KOSCHECK, Stefan (2010). **wbmonitor** 2007–2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht Nr. 4/2010. Bonn: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. URL: <https://metadaten.bibb.de/download/642> (26.01.2016)
- KOSCHECK, Stefan (2016): Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des **wbmonitor**. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Kap. B2.1.1. Bonn. S. 318–323
- KOSCHECK, Stefan; WEILAND, Meike (2014): Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2013 „Lerndienstleistungen und neue Angebotsformen“. URL: https://wbmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20140410.pdf (Abruf: 26.01.2017)
- MAIER, Tobias u. a. (2016): Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB-Report 3/2016. Bonn
- ÖZTÜRK, Halit (2014): Migration und Erwachsenenbildung. Studentexte zur Erwachsenenbildung. Bielefeld
- SANDER, Wolfgang (2001): Politische Bildung. In: ARNOLD, R.; NOLDA, S.; NUISSL, E. (Hrsg.): Wörterbuch der Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn/Obb., S. 255–256
- SCHIERSMANN, Christiane (2001): Zielgruppen. In: ARNOLD, R.; NOLDA, S.; NUISSL, E. (Hrsg.): Wörterbuch der Erwachsenenpädagogik. Bad Heilbrunn/Obb., S. 344–347
- SPRUNG, Annette (2016): Pädagogische Fachkräfte mit Migrationsgeschichte: Befunde und Reflexionen zu einer diversitätsorientierten Personalentwicklung in der Weiterbildung. In: DOLLHAUSEN, Karin; MUDERS, Sonja (2016): Vielfalt lebenslangen Lernens gestalten. Diversität als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. Bielefeld, S. 127–140
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2016a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnungen. Vierteljahresergebnisse. 3. Vierteljahr 2016. Fachserie 18, Reihe 1.2. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/Inlandsprodukt/InlandsproduktsberechnungVjPDF_2180120.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 05.01.2017)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2016b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2015. Wiesbaden

WEISS, Karin (2015): Migrantenorganisationen und Weiterbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, II/2015, S. 40–41



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0
Telefax: (0228) 107 2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.
Heinemannstraße 12–14
53175 Bonn

Telefon: (02 28) 32 94-0

Internet: www.die-bonn.de
E-Mail: info@die-bonn.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

die

Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen