Stand und Perspektiven der Weiterbildungsforschung

WEITERBILDUNG IM SPIEGEL VON MIGRATION

Halit Öztürk/Sara Reiter

Wie ist es um die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland bestellt? Wie sieht die Befundlage zu ihrem Weiterbildungsverhalten aus? Diesen Fragen geht das Autorenduo nach, indem es aktuelle Daten zu Weiterbildungsbeteiligung und -angeboten zusammenfasst und Leerstellen aufzeigt, zu deren Schließung Anstrengungen seitens Weiterbildungsforschung und -praxis erforderlich sind.

Transnationale Migration und die daraus gewachsene ethnische und kulturelle Vielfalt sind längst Realität und Alltag in Deutschland geworden. Ebenso vielfältig sind die Ursachen von Migration und die Bedingungen, unter denen Menschen migrieren. So kommen seit Jahrzehnten Menschen als Arbeitsmigranten, Familienangehörige, Spätaussiedler, Asylbewerber oder Flüchtlinge nach Deutschland. Migration ist somit kein neues Phänomen. Sie wird aber vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung der Märkte, globaler Krisen und der demografischen Entwicklung für Deutschland weiter an Bedeutung gewinnen. Diese gesellschaftlichen Entwicklungen stellen auch die Weiterbildung vor die Herausforderung, ihren Bezug zu migrationsbedingter Diversität neu auszuhandeln. Gerade im Hinblick auf die gesellschaftliche und berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund wird der Weiterbildung eine zentrale Bedeutung beigemessen. Der Beitrag thematisiert die aktuelle Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dabei werden sowohl die Weiterbildungsbeteiligung als auch die Weiterbildungsangebote dargestellt sowie Perspektiven für eine diversitätsbewusste Weiterbildungsarbeit aufgezeigt.

Es liegt inzwischen eine Reihe nationaler und internationaler Studien für den Weiterbildungsbereich in Deutschland vor (vgl. Übersicht bei Öztürk, 2014). Allerdings finden Erwachsene mit Migrationshintergrund in diesen kaum Beachtung. So kann die Datenlage über das Weiterbildungsverhalten von immigrierten Menschen und deren Nachkommen weiterhin als dürftig beschrieben werden (vgl. Bilger, 2011).

Weiterbildungsteilhabe von Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Eine stetige Befundlage zur Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund bieten die Daten des europäischen Adult Education Survey (AES). Die aktuellen Ergebnisse konstatieren, dass Erwachsene mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung konstant unterrepräsentiert sind. Dies gilt in besonderem Maße für die betriebliche Weiterbildung. Im Jahr 2012 beteiligten sich Erwachsene ohne Migrationshintergrund doppelt so häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie Ausländer (vgl. Leven et al., 2013, S. 90f.). Im Bereich der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung bestehen kaum Teilnahmediskrepanzen (vgl. ebd.), wobei hier auf die hohe Beteiligung der Ausländer an Deutschkursen hinzuweisen ist (vgl. Seidel et al., 2013, S. 134).

Mit dem AES sind somit wichtige Grundlagen für die quantitative Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Erwachsenen mit Migrationshintergrund gegeben; allerdings findet die Diversität innerhalb der Migrationsbevölkerung unzureichende Berücksichtigung. Hinzu kommt, dass die Befragung im AES ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt wird. Hinsichtlich der Deutschkenntnisse stellen die Befragten folglich »einen positiven Ausschnitt aus der in Deutschland lebenden Population mit Migrationshintergrund dar« (Leven et al., 2013, S. 92).

Menschen mit Migrationshintergrund

Der Terminus »Menschen mit Migrationshintergrund« ist ein Sammelbegriff und umfasst alle Personen, die nach 1949 nach Deutschland eingewandert sind, sowie ihre Nachkommen. Unterschieden werden kann dabei zwischen Personen mit eigener Migrationserfahrung (erste Zuwanderergeneration) und jenen ohne eigene Migrationserfahrung (zweite und dritte Zuwanderergeneration). Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist die deutsche bzw. ausländische Staatsangehörigkeit (vgl. Statistisches Bundesamt, 2014, S. 6). Hinsichtlich des Migrationsstatus kann zudem unterschieden werden zwischen

- *Ausländern*
  Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit,
- *(Spät-)Aussiedlern*
  nach dem Bundesvertriebenengesetz (BVFG) deutsche Staats- und/oder Volkszugehörige, die u.a. im Zuge von Vertreibungen während des Zweiten Weltkriegs ihren Wohnsitz in den ehemaligen Ostgebieten verloren haben,
- *Unionsbürgern*
  eingewanderte Bürger von Mitgliedsländern der Europäischen Union (EU), und
- *Drittstaatangehörigen*
  eingewanderte Bürger von Ländern, die nicht zur EU gehören

(vgl. Öztürk, 2014, S. 22ff.).

Online: http://www.diezeitschrift.de/22015/migration-04.pdf

Auf die Notwendigkeit einer weitergehenden Differenzierung des Migrationshintergrundes verweisen Untersuchungen auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels: Personen der zweiten Zuwanderergeneration sind im Zugang zu berufsbezogener Weiterbildung gegenüber der ersten bessergestellt. Insbesondere Eingebürgerte der zweiten Generation scheinen sich in ihrem Weiterbildungsverhalten an das der Deutschen anzunähern (vgl. Öztürk & Kaufmann, 2009; Öztürk, 2011a). Erlinghagen und Scheller (2011) zeigen darüber hinaus Unterschiede in der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen auf, wobei türkischstämmige Personen eine geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung aufweisen als die Gruppe der EU-Bürger.

Die deskriptiven Befunde lassen jedoch noch keine Rückschlüsse auf die Ursachen der ungleichen Teilhabe zu. Nicht selten werden der Migrationshintergrund bzw. die ethnische Herkunft vorschnell als Risikofaktoren propagiert und Erwachsene mit Migrationshintergrund pauschal als »Problemgruppe« beschrieben (vgl. Iller, 2011, S. 250). Unter Rückgriff auf einschlägige Theorien (vgl. Öztürk & Reiter, 2014) können für die Erklärung der ungleichen Weiterbildungsbeteiligung sowohl individuelle als auch strukturelle Einflussfaktoren herangezogen werden. Dennoch bleiben die bisherigen Studien überwiegend einer *individualistischen Perspektive* verhaftet. So wird die geringere Weiterbildungsteilhabe von Erwachsenen mit Migrationshintergrund insbesondere auf Merkmale wie geringe formale Bildung, niedrige berufliche Stellung und fehlende Deutschkenntnisse zurückgeführt (vgl. Leven et al., 2013, S. 90; Erlinghagen & Scheller, 2011, S. 321).
Strukturelle Hemmnisse lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen verorten. In Zusammenhang mit Migration zeigen sich zunächst arbeitsmarktstrukturelle Einflüsse als relevant. Benachteiligt sind insbesondere Personen, die in so genannten »Jedermannsarbeitsmärkten« beschäftigt sind, die bekanntermaßen kaum monetäre bzw. nicht-monetäre Anreize zur Weiterbildung schaffen. Das erklärt vor allem die geringe berufliche Weiterbildungsteilhabe der ersten Zuwanderergeneration, die häufiger in diesem Segment beschäftigt ist als Erwerbstätige der zweiten Generation oder Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund (vgl. Öztürk, 2011b).

Von der ungünstigen Arbeitsmarktpositionierung sind nicht ausschließlich Geringqualifizierte betroffen. Hinzu kommt ein nicht zu unterschätzender Anteil von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund, die unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, 2011, S. 193), wodurch die Weiterbildungsbeteiligung zusätzlich durch Dequalifizierung gebremst wird (vgl. Sprung, 2011, S. 56). Der Frage, inwiefern das 2012 verabschiedete Anerkennungsgesetz (siehe Kasten) diesem Missstand entgegenwirken kann, gilt es in Zukunft nachzugehen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die ungleiche berufliche Weiterbildungsteilhabe von Erwachsenen mit Migrationshintergrund mit restriktiven Bedingungen der Bildungs- und Berufsbiografie zusammenhängt, wobei dies für bestimmte Gruppen der Migrantenbevölkerung – etwa für die erste Zuwanderergeneration – deutlicher hervortritt. Allerdings zeigen multivariate Analysen auch, dass der Migrationshintergrund als Einflussfaktor – wenn auch weniger stark – bestehen bleibt, wenn qualifikations- und erwerbsbezogene Faktoren kontrolliert werden (vgl. Kuper et al., 2013, S. 100ff.). Dies deutet auf weitere Ausgrenzungsmechanismen hin.

Erste Hinweise geben Befragungen zu subjektiven Barrieren. Als Weiterbildungshemmnisse werden vor allem fehlende Teilnahmevoraussetzungen, mangelnde Orientierung sowie Befürchtungen, den Lern- und den Prüfungsanforderungen nicht zu genügen, genannt (vgl. Kuwan & Seidel, 2013, S. 221; Schmidt & Tippelt, 2006, S. 37). Inwieweit solche Bedenken mit früheren (Weiter-)Bildungserfahrungen zusammenhängen, bleibt noch zu klären. Auf Benachteiligungen im Kursgeschehen von beruflichen Weiterbildungsangeboten machen u. a. Bethscheider (2008) und Sprung (2011) aufmerksam.

Das Anerkennungsgesetz

Das Anerkennungsgesetz von 2012 schafft rechtliche Grundlagen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Das gilt für alle bundesrechtlich geregelten Berufe. Das Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von ausländischen Beschäftigten. Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens kann es zu einer gegenüber dem deutschen Referenzberuf gleichwertigen Anerkennung bzw. zu einer Teil- oder Nichtanerkennung kommen. Das Verfahren ist für alle Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen zugänglich, die in Deutschland arbeiten wollen.

Weiterführende Informationen:

www.anerkennung-in-deutschland.de

Angebote für Erwachsene mit Migrationshintergrund

Aufgrund der Komplexität des Weiterbildungssektors ist die Bestandsaufnahme von Angebotsstrukturen stets mit Herausforderungen verbunden, zumal weitere Einschränkungen durch die dünne Befundlage hinzukommen. So liegen beispielsweise keine Daten über betriebliche Weiterbildungsangebote für Erwachsene mit Migrationshintergrund vor. Dennoch lassen sich einige wenige Befunde – vor allem von öffentlichen Trägern – zu einem ersten Bild verdichten (vgl. Öztürk, 2014, S. 53ff.).

Einen wesentlichen Anteil von Angeboten für Erwachsene mit Migrationshintergrund bilden Kurse zum Erlernen der deutschen Sprache. Die Volkshochschul-Statistik zeigt für das

Online: http://www.diezeitschrift.de/22015/migration-04.pdf

Jahr 2013, dass über 95 Prozent der zielgruppenspezifischen Angebote aus Sprach- bzw. Deutschkursen bestehen. Dazu zählen auch die vom Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge beauftragten Integrationskurse (vgl. Huntemann & Reichhart, 2014, S. 40). Die Dominanz des Themenbereichs »Deutsch als Fremdsprache bzw. Zweitsprache« bestätigt auch jüngst eine Programmanalyse zur Interkulturellen Bildung in Niedersachsen. Weitere Angebote werden im Bereich der Alphabetisierung und in der personalen Bildung, beispielsweise Gesprächskreise und Veranstaltungen zur Vernetzung für Personen mit Migrationshintergrund, konstatiert (vgl. Robak & Petter, 2014, S. 35ff.).

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Programmen für Personen mit Migrationshintergrund, die auf die Verbesserung der beruflichen Chancen abzielen. Wichtige Stakeholder sind hier Arbeitsagenturen, »Migranten(selbst)organisationen« und einige Projekte auf Bundes- und Landesebene (vgl. Öztürk, 2014, S. 57f.). Welche Bildungsanschlüsse sich für Teilnehmende dieser spezifischen Angebote ergeben, gerät zunehmend unter dem Gesichtspunkt der Übergangsgestaltung in den Blick der Weiterbildungsforschung (vgl. Lücker & Mania, 2014; Ruhlandt, 2013). Weiterer Handlungsbedarf ergibt sich – insbesondere vor dem Hintergrund des Anerkennungsverfahrens – sowohl im Hinblick auf die Beratung als auch auf die Nachqualifizierung im Falle einer Teil- bzw. Nichtanerkennung. Nach wbmonitor 2013 bieten lediglich sieben Prozent der Weiterbildungsanbieter 2012/2013 solche Qualifizierungsprogramme an (vgl. Koscheck & Weiland, 2014, S. 11).

Dennoch bleibt offen, in welchem Maße die genannten Programmbereiche die tatsächlichen Weiterbildungsinteressen und -bedarfe von Erwachsenen mit Migrationshintergrund widerspiegeln. Ferner liegt bisweilen wenig empirisch gesichertes Wissen darüber vor, wie die Repräsentanz von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in nicht explizit für diese Zielgruppe ausgewiesenen Weiterbildungsangeboten zu bewerten ist. Schließlich wird der Zielgruppenansatz auch kritisch gesehen, u.a. aus Gründen »mangelnder Differenziertheit der Zielgruppeneinteilung« (Iller, 2011, S. 255). Hieraus ergibt sich für die Weiterbildung sowohl die Frage, woraus sich Anliegen und Bedarfe für spezifische Angebote ergeben, als auch, wie Erwachsene mit Migrationshintergrund für ein breites Angebotsspektrum gewonnen werden können.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Befundlage, insbesondere der ungleichen beruflichen Weiterbildungsteilhabe, sind Anstrengungen seitens der Weiterbildungsforschung und -praxis erforderlich (siehe Tab. 1).

Perspektiven für eine diversitätsbewusste Weiterbildungsarbeit

Migrationsbedingte Diversität benötigt eine verstärke Aufmerksamkeit der Weiterbildungsforschung. Beispielsweise ist die Teilnehmer- und Adressatenforschung gefordert, weitergehende Differenzierungen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund vorzunehmen und den Einfluss migrationsrechtlicher Rahmenbedingungen, wie z.B. Migrations- und Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang, auf das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu untersuchen (vgl. Öztürk, 2014, S. 52). Gefragt sind ebenso Forschungsbezüge, die über die Berücksichtigung von soziodemografischen Faktoren hinausgehen und beispielsweise unter Einbezug von Milieutheorien unterschiedliche Lebensstile und Wertehaltungen berücksichtigen (vgl. dieses Heft, Barz, S. 35).

Schließlich kann die Weiterbildungsforschung als Korrektiv für die Weiterbildungspraxis dienen, indem sie verlässliche Befunde über das tatsächliche Weiterbildungsverhalten dieser komplexer werdenden Adressatengruppen bereitstellt. Indikatoren für die Erschließung von Teilhabepotenzialen sind allerdings nicht allein in Merkmalen seitens der Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu suchen, sondern auch in den Strukturen der Organisationen und Angebote. So sehen sich auch Weiterbildungsorganisationen der Aufgabe gegenüber, Zugangsbarrieren auf allen Ebenen der Organisation abzubauen (vgl. Sprung, 2012, S. 16). Dazu gehört auch die Etablierung einer Anerkennungskultur, in der das Individuum mit seinen Potenzialen in den Mittelpunkt gerückt wird. Vor diesem Hintergrund gilt es, dem seit langem geforderten Perspektivwechsel – von der Defizit- hin zur Potentialorientierung (vgl. Öztürk & Klabunde, 2014, S. 250) – in der Weiterbildungspraxis nachzukommen. Eine solche Programmatik findet sich aktuell in Ansätzen wie »Diversity Management« und »Interkulturelle Öffnung« wieder (vgl. dieses Heft, Stoffels, S. 43). Beide Konzepte zielen – wenn auch aus teils unterschiedlichen Begründungszusammenhängen – auf die Anerkennung gesellschaftlicher Vielfalt, die es im Rahmen einer strategischen Organisa-

Tab. 1: Migrationsbedingte Diversität im Fokus der Weiterbildungsforschung und -praxis

Anstrengungen seitens der …	
… Weiterbildungsforschung	**… Weiterbildungspraxis**
• Differenzierung des Migrationshintergrundes • Berücksichtigung divergenter Lebenslagen und -entwürfe • (Weiter-)Entwicklung diversitätsorientierter Konzepte	• Diversitätsorientierte Organisations- und Personalentwicklung • Abbau institutioneller Barrieren auf allen Ebenen der Organisation • Etablierung einer Anerkennungskultur

Online: http://www.diezeitschrift.de/22015/migration-04.pdf

tions- und Personalentwicklung umzusetzen gilt. Inwieweit diese Konzepte tatsächlich zu einem umfassenden Lern- und Veränderungsprozess in Weiterbildungsorganisationen beitragen können, bleibt zukünftiger Forschung vorbehalten.

Literatur

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2011). *Zweiter Integrationsindikatorenbericht*. Abgerufen von www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-01-12-zweiter-indikatorenbericht.pdf?__blob=publicationFile

Bethscheider, M. (2008). Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. (4), 1–8.

Bilger, F. (2011). Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ein nach wie vor wenig erforschtes Feld. *Hessische Blätter für Volksbildung* (4), 353–360.

Erlinghagen, M. & Scheller, F. (2011). Migrationshintergrund und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. In Berger, P. A., Hank, K. & Tölke, A. (Hg.). *Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie* (S. 301–325). Wiesbaden: VS Verlag.

Huntemann, H. & Reichart, E. (2014). *Volkshochschul-Statistik*. 52. Folge. Arbeitsjahr 2013. Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2014-volkshochschule-statistik-01.pdf

Iller, C. (2011). Zielgruppen. In Fuhr, T., Gonon, P., & Hof, C. (Hg). *Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. Handbuch der Erziehungswissenschaft 4 (S. 247–257). Paderborn: Schöningh.

Koscheck, S. & Weiland, M. (2014). *Ergebnisse des wbmonitor 2013 »Lerndienstleistungen und neue Angebotsformen«*. Abgerufen von www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_Ergebnisbericht_Umfrage_2013.pdf

Kuper, H., Unger, K. & Hartmann, H. (2013). Multivariate Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung. In Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 95–109). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kuwan, H. & Seidel, S. (2013). Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 232–247). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Leven, I., Bilger, F., Strauß, A. & Hartmann, J. (2013). Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 60–94). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Lücker, L. & Mania, E. (2014). Übergänge innerhalb der Weiterbildungseinrichtungen am Beispiel von Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund. *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (2), 71–83.

Öztürk, H. (2011a). Weiterbildung im Kontext heterogener Lebenswelten. *Zeitschrift für Bildungsforschung* (1/2), 151–164.

Öztürk, H. (2011b). Arbeitsmarksegmentation und ihre Konsequenzen für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. In Markowitsch, J., Gruber, E., Lassnigg, L. & Moser, D. (Hg.). *Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen* (S. 221–235). Innsbruck: Studienverlag.

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

Öztürk, H. & Kaufmann, K. (2009). Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). *European Educational Research Journal* (8/2), 255–275.

Öztürk, H. & Klabunde, N. (2014). Interkulturalität. In Dinkelaker, J. & von Hippel, A. (Hg.). *Erwachsenenbildung in Grundbegriffen* (S. 244–251). Stuttgart: Kohlhammer.

Öztürk, H. & Reiter, S. (2014). Theoretische Erklärungsansätze zur ungleichen Weiterbildungsbeteiligung. In Öztürk, H. *Migration und Erwachsenenbildung* (S. 61–80). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Robak, S. & Petter, I. (2014). *Programmanalyse zur interkulturellen Bildung in Niedersachsen*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Ruhlandt, M. (2013). AdressatInnen im Prozess Interkultureller Öffnung – Zur Notwendigkeit einer erweiterten Perspektive für die Erwachsenenbildung. *Hessische Blätter für Volksbildung* (1), 68–76.

Schmidt, B. & Tippelt, R. (2006). Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. *Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* (2), 32–42.

Seidel, S., Bilger, F., & Gensicke, T. (2013). Themen der Weiterbildung. In Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J. & Kuper, H. (Hg.). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 125–138). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Sprung, A. (2011). *Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft.* Münster: Waxmann.

Sprung, A. (2012). Migration bewegt die Weiterbildung (?) Entwicklung, Trends und Perspektiven in Wissenschaft und Praxis. *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (4)*, 11–20.

Statistisches Bundesamt (2014). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2013*. Fachreihe 2.2. Abgerufen von www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220137004.pdf?__blob=publicationFile

Abstract

Der Beitrag fokussiert die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Vor dem Hintergrund aktueller Forschungsbefunde plädieren die Autoren für eine differenzierte Betrachtung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund und zeigen Handlungsperspektiven für Forschung und Praxis auf.

Dr. Halit Öztürk ist Professor für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Kontakt: halit.oeztuerk@wwu.de

Sara Reiter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster.

Kontakt: sara.reiter@wwu.de

Online: http://www.diezeitschrift.de/22015/migration-04.pdf