

Veronika Zimmer | Marion Fleige | Sabrina Thom

# Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildungsangeboten

Online-Erstveröffentlichung (März 2015) in der Reihe DIE Aktuell des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

**Reviewstatus:** arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

**vorgeschlagene Zitation:** Zimmer, V., Fleige, M. & Thom, S. (2015). *Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildungsangeboten*

**Abgerufen von** [www.die-bonn.de/doks/2015-interkulturelle-bildung-02.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2015-interkulturelle-bildung-02.pdf)

## Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildungsangeboten

„Interkulturelle Öffnung“ zielt darauf ab, die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund am Weiterbildungsangebot zu erhöhen. Eine exemplarische regionale Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag der Kommunen Bremen und Bremerhaven liefert Einsichten über Beteiligung, Angebote und die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund sowie über die Planung von Angeboten in den Weiterbildungseinrichtungen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie unter dem Aspekt des Zugangs von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildung und im Hinblick auf Übergänge von Zielgruppenangeboten in das sogenannte „Regelangebot“ der Weiterbildungseinrichtungen vorgestellt. Zudem wird veranschaulicht, welche konzeptionellen Strategien der Programmplanung und Angebotsentwicklung für Menschen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen verfolgt und welche Strategien der Ansprache gewählt werden.

DIE Aktuell ist ein Online-Publikationsformat des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. Es liefert rasch und kompakt versachlichende Informationen und/oder Positionierungen des Hauses zu aktuellen Feldentwicklungen in der Weiterbildung. DIE Aktuell richtet sich an ein breites Fachpublikum, insbesondere auch an die Presse.

Dr. Veronika Zimmer  
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm „Programme und Beteiligung“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).  
Kontakt: [zimmer@die-bonn.de](mailto:zimmer@die-bonn.de)  
Tel.: +49 (0)228 3294-212

Dr. Marion Fleige  
ist Programmleitung des Programms „Programme und Beteiligung“ am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)  
Kontakt: [fleige@die-bonn.de](mailto:fleige@die-bonn.de)  
Tel.: +49 (0)228 3294-119

Sabrina Thom, B.A.  
ist Studentin an der Universität Duisburg-Essen im Masterstudiengang „Erwachsenenbildung/ Weiterbildung“ und war als wissenschaftliche Hilfskraft am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE) tätig.

Lektorat: Theresa Maas  
Kontakt: [maas@die-bonn.de](mailto:maas@die-bonn.de)

Online veröffentlicht am: 23. März 2015  
Stand Informationen: Oktober 2014

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.

Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

## Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildungsangeboten

„Interkulturelle Öffnung“ zielt darauf ab, die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund am Weiterbildungsangebot zu erhöhen. Eine exemplarische regionale Studie des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag der Kommunen Bremen und Bremerhaven liefert Einsichten über Beteiligung, Angebote und die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund sowie über die Planung von Angeboten in den Weiterbildungseinrichtungen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie unter dem Aspekt des Zugangs von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildung und im Hinblick auf Übergänge von Zielgruppenangeboten in das sogenannte „Regelangebot“ der Weiterbildungseinrichtungen vorgestellt. Zudem wird veranschaulicht, welche konzeptionellen Strategien der Programmplanung und Angebotsentwicklung für Menschen mit Migrationshintergrund in den Einrichtungen verfolgt und welche Strategien der Ansprache gewählt werden.

Menschen mit Migrationshintergrund sind bislang in Weiterbildungseinrichtungen als Teilnehmende unterrepräsentiert (vgl. Öztürk, 2009; 2014). Gleichzeitig ist die Themen- und Angebotsstruktur der Weiterbildungsveranstaltungen, die Menschen mit Migrationshintergrund auswählen, schwierig zu beschreiben. Das liegt vor allem an der unvollständigen Datenlage und der fehlenden Berücksichtigung des Migrationshintergrundes in der Teilnehmendenstatistik (vgl. Öztürk, 2014).

Hinter dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“ verbirgt sich ein „Prozess, der (selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen“ (Handschuck & Schröer, 2012, S. 45) in kommunalen Bildungs-, Sozial- und Kultureinrichtungen umsetzt. Für kommunale Weiterbildungseinrichtungen geht es dabei um eine zusätzliche Erweiterung ihres Bildungsangebotes, das für Migrantinnen und Migranten ohnehin geöffnet ist, aber überwiegend von der bürgerlichen Mittelschicht genutzt wird. Das betrifft vor allem die Planung von Angeboten und die Ansprache dieser Zielgruppe. Beides kann unterstützt werden durch eine entsprechende Organisationsentwicklung. Indikatoren für die Interkulturelle Öffnung von Weiterbildungsangebot und -beteiligung sind

- einerseits die Bereitstellung einer ausreichend großen Zahl von Zielgruppenangeboten zur Sicherung des Zugangs von Migrantinnen und Migranten zu Weiterbildungsorganisationen sowie
- andererseits der sogenannte „Übergang“ von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in das offene Angebot („Regelangebot“) von Weiterbildungseinrichtungen (vgl. Ruhlandt, 2013).

Unter dem Titel „Diversität und Weiterbildung“ führte das DIE eine regional exemplarische Studie zur Interkulturellen Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen durch (vgl. Fleige, Zimmer, Lücker & Thom, 2014). Im Zentrum standen die Planung für und die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund. Das Projekt hatte zum Ziel, professionelle Praktiken und Strategien für die Interkulturelle Öffnung von Weiterbildung zu beschreiben. Im Rahmen von Fallanalysen erfolgten Interviews mit Teilnehmenden, Planenden und Leitenden (Weiterbildungsmanagement) aus vier Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen sowie Programm- und Ankündigungstextanalysen. Insgesamt umfasste das Sample vier Leitende, 13 Planungshandelnde und 13 Teilnehmende mit Migrationshintergrund, bei denen ein Übergang in das

Regelangebot erfolgt ist. Zudem wurden vier Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Ressorts der Weiterbildungsfördersysteme im Land Bremen geführt. Die ausgewählten Ergebnisse der Studie sollen im Folgenden vorgestellt werden.

## I. Befunde: Zugänge von Migrantinnen und Migranten zu Weiterbildung über Zielgruppenangebote und Übergänge in das offene Angebot

Die Untersuchung zeigte, dass Sprachkurse und thematisch ausgerichtete Zielgruppenangebote (z.B. Gymnastik für Frauen in türkischer Sprache, Gesundheit und Migration) nach wie vor ein wichtiger Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Weiterbildung sind und entsprechend genutzt werden. Das gilt auch für den Integrationskurs, der seit 2005 aufgrund des Zuwanderungsgesetzes flächendeckend eingeführt ist (vgl. Robak & Petter, 2014). Den Interviews und Analysen von Zimmer (2007; 2013) zufolge empfinden Teilnehmende die Kurse als ersten Schritt zur Ankunft in Deutschland. Sie schätzen die Möglichkeit, die deutsche Sprache zu erlernen und sich so leichter integrieren zu können. In diese Richtung weisen auch einige der Interviews mit Teilnehmenden in der Studie „Diversität und Weiterbildung“. Die Interviews verdeutlichen auch die unveränderte Bedeutung von thematischen Zielgruppenangeboten, etwa zu Fragen der Gesundheitsförderung und anderen Grundbildungsthemen. Die Teilnahme an Zielgruppenangeboten außerhalb des Pflichtangebots (Integrationskurs) kann den Befunden zufolge von den Einrichtungen unterstützt werden, indem Adressatinnen und Adressaten gezielt angesprochen und dabei Migrantenselbstorganisationen als Kooperationspartner eingebunden werden. Besonders für die Ansprache von bildungsfernen bzw. formal geringqualifizierten Menschen der intendierten Zielgruppe kann so Interesse für Weiterbildung und Vertrauen zu den Weiterbildungsinstitutionen aufgebaut werden. Dass die Ansprache über Institutionen und Vereine, die im Sozialraum verankert sind bzw. über Vertrauens- und Brückenpersonen der Communities unterstützt werden kann, hat auch das Projekt „Lernen im Quartier – zur Bedeutung des Sozialraums für die Weiterbildung“ (LiQ) des DIE in Zusammenarbeit mit einer großen städtischen Community gezeigt (vgl. Mania, 2013). Der Erfolg sozialräumlicher Ansätze in dieser Hinsicht wird u.a. ihrer Milieu- und Lebensweltnähe zugeschrieben (vgl. Bremer & Kleemann-Göhring, 2011).

Die Übergänge von Zielgruppenprogrammen in das Regelangebot öffentlicher Weiterbildungseinrichtungen sind bislang kaum im Fokus des bildungs- und erwachsenenpädagogischen Diskurses (vgl. Zimmer, Lücker & Fleige, i.E.). Im Projekt LiQ wurden am Beispiel einer großen städtischen Volkshochschule unter anderem solche Übergänge in Weiterbildungseinrichtungen identifiziert (vgl. Brose, 2013; Lücker, 2013; Mania & Lücker, 2014). Im Ergebnis zeigte sich ein Gewebe aus Faktoren, die solche Übergänge positiv unterstützen können. In beiden Studien, LiQ und „Diversität und Weiterbildung“, wurde deutlich, dass eine offene Kursatmosphäre und das persönliche, alltägliche Gespräch mit den Teilnehmenden förderlich für die Anregung von Übergängen sind. Kursleitende können die Teilnehmenden auf solche Übergänge vorbereiten, indem sie Informationen über das offene Angebot bereitstellen oder im persönlichen Gespräch darauf hinweisen. Dasselbe gilt auch für Fachbereichsleitende bzw. Planende.

## II. Befunde: Bildungsinteressen

Bildungsinteressen können besonders ausschlaggebend für die jeweilige Weiterbildungsaktivität sein (vgl. Gieseke, 2009; Grotlüschen, 2010; Dietel, 2012; Fleige, 2013). Sie aktivieren und leiten die Weiterbildungsentscheidung und können durch Hilfestellung des pädagogischen Personals der Weiterbildungseinrichtung noch bestärkt werden. Bildungsinteressen nach Mehrfachteilnahmen entwickeln sich auch in den Kursen selbst, also durch die Lernsituation und die Interaktionen mit Lehrenden und Mitlernenden, wie die europäische Studie „Benefits of Lifelong Learning“ des DIE (Manninen et al., 2014) nahelegt.

Aufgrund dieser allgemeinen Befundlage und der Erkenntnisse aus dem Projekt LIQ wurde im Rahmen der Studie „Diversität und Weiterbildung“ angenommen, dass die Bildungsinteressen für die Teilnahme an Weiterbildung und insbesondere für Übergänge von Zielgruppenangeboten in das offene Bildungsangebot entscheidend sind. Auch andere Weiterbildungseinrichtungen in Bremen, wie beispielsweise das Paritätische Bildungswerk, setzen auf innovative und zielgruppenspezifische Angebote. Hier ist die Resonanz der Zielgruppe ebenfalls als sehr positiv einzustufen. Die Interviews mit den Teilnehmenden im Rahmen der Studie bestätigten diese Annahme. Insbesondere mit Blick auf Kurse der Gesundheits- und der kulturellen Bildung zeigt sich ein starkes Interesse, aus dem auch Mehrfachteilnahmen resultierten. Beim Paritätischen Bildungswerk Bremen setzt man ebenso auf innovative, zielgruppenspezifische Angebote, vor allem in der beruflichen Bildung. Auch hier ist die Resonanz bei den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund groß. Besonders bei Frauen, da während der Kurszeiten die Möglichkeit der Kinderbetreuung besteht. Bedeutsam scheint insgesamt, dass Bildungsinteressen von Lehrenden im Kurs erkannt, aufgegriffen und gefördert und den Teilnehmenden positive Teilnahmeentscheidungen zugetraut werden.

## III. Befunde: Teilnahmetypen mit Blick auf die Zu- und Übergänge

Aus dem Interviewmaterial ließ sich eine Beschreibung von Teilnahmetypen und -praktiken ableiten, für die neben dem Teilnahmeverhalten vor allem die oben angesprochenen Bildungsinteressen zentral sind. Aufgrund des kleinen Samples sind diese Typisierungen als Tendenzen zu verstehen. Sie sind nicht immer trennscharf, zumal ein Wechsel zwischen ihnen möglich ist, wie das Material zeigt. Sie liefern dennoch Anhaltspunkte für die Teilnehmendenforschung und für eine darauf aufbauende Angebotsentwicklung.

### Typ 1: Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote

Diese Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund erhält Zugang zur Weiterbildung über Zielgruppenangebote wie z.B.

- Integrationskurse,
- weiterführende Sprachkurse,
- Anpassungsqualifizierungen sowie
- Angebote zu Fragen der Identität und der Alltagsgestaltung, z.T. in Kooperation mit Vereinen/Moscheen/Kindergärten/Schulen und ggf. in einer anderen Sprache als Deutsch.

Lehrende aus der Community und die Mitwirkung von Migrantenselbstorganisationen haben eine wichtige Bedeutung für die Teilnehmendenansprache. Der Übergang in das Regelangebot findet aufgrund der schwierigen sozialen Lage der Migrantinnen und Migranten (insbesondere finanzielle Notlagen) oder der familiären und sprachlichen Situation kaum statt. Weiterbildung ist nur über an die Lebenslage vor Ort angepasste Zielgruppenangebote für Menschen mit Migrationshintergrund möglich.

## **Typ 2: Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote und das Regelangebot nach direkter Ansprache**

Wie auch bei dem ersten Teilnahmetyp werden hier die themenspezifischen Zielgruppenangebote für Migrantinnen und Migranten als Einstieg in die Weiterbildung genutzt. Jedoch ist ein Übergang in das Regelangebot möglich. Dieser erfolgt nach Interessen der Teilnehmenden, bedarf jedoch

- spezieller Ansprachestrategien (z.B. Angebotsankündigungen durch Migrantenselbstorganisationen oder persönliche Ansprache durch Fachbereichsleiterinnen und -leiter) sowie
- einer zusätzlichen finanziellen Unterstützung, z.B. durch Bildungsschecks, ermäßigte Teilnahmegebühren, Unterstützung durch das Jobcenter oder den Erlass der Kosten aufgrund einer Finanzierung über Projektmittel und Kooperationsangebote mit Vereinen.

Innerhalb dieses Typus sind Mehrfachteilnahmen in der öffentlichen Weiterbildung möglich, offenbar gerade im Bereich der kulturellen Bildung.

## **Typ 3: Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote und das Regelangebot**

Bei dem Teilnahmetyp 3 handelt es sich vor allem um die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund, bei denen ein Zugang zur Weiterbildung über migrantenspezifische Zielgruppenangebote erfolgt. Der Übergang in das Regelangebot geschieht nach den Interessen der Teilnehmenden und bedarf keiner speziellen Unterstützung von außen. Er resultiert aus dem Lebensgefühl und der Verankerung in der Lebenswelt. Gegebenenfalls besteht der Bedarf einer zusätzlichen finanziellen Unterstützung analog zu Typ 2.

## **Typ 4: Weiterbildung über das Regelangebot**

Die Personen des vierten Typus nehmen am Regelangebot der Weiterbildungseinrichtungen teil. Gegebenenfalls besteht ein Bedarf an einer zusätzlichen finanziellen Unterstützung durch Bildungsschecks, Jobcenter oder an ermäßigten Teilnahmegebühren, vergleichbar mit der Situation von Menschen ohne Migrationshintergrund. Teilnehmende dieses Typus möchten nicht als Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ angesprochen werden und benötigen dementsprechend keine zielgruppenspezifischen Angebote.

Zum Aktivierungsmuster dieses Typs gehören neben dem Interessenbezug und der Einordnung von Weiterbildung in den eigenen Lebenszusammenhang – unter anderem in den beruflichen und familiären Alltag – auch aktive Verbesserungsvorschläge für Zeitfenster (Vereinbarkeit mit dem Beruf) und Möglichkeiten für die Bewerbung der Angebote. Bei dieser Gruppe finden sich ihren Selbsteinschätzungen nach insgesamt die meisten hochqualifizierten Interviewpartnerinnen und -partner.

Teilnahmetyp	Zugang über die	Übergang in die
Typ 1: <i>Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote</i>	Zielgruppenangebote	weiteren Zielgruppenangebote
Typ 2: <i>Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote und das Regelangebot nach direkter Ansprache</i>	Zielgruppenangebote	Regelangebote (ABER: eine spezielle Ansprache ist nötig)
Typ 3: <i>Weiterbildung über thematische Zielgruppenangebote und das Regelangebot</i>	Zielgruppenangebote	Regelangebote
Typ 4: <i>Weiterbildung über das Regelangebot</i>	Regelangebote	Regelangebote

Tabelle 1: Teilnahmetypen mit Blick auf die Zu- und Übergänge

## IV. Befunde: Planungshandeln und Adressatenansprache

Planungshandeln und Ansprachestrategien gehören zu den wichtigen Aspekten Interkultureller Öffnung. Die Interviewauswertung weist darauf hin, dass interkulturelle Bildung thematisch besonders über Zielgruppenangebote, interkulturelle und damit verbundene Themen in den Bereichen Gesundheit, Kultur, Sprachen und Politik dargestellt wird. Laut der Studie sind ebenso Angebote notwendig, die den Wissensniveaus der Interessierten Rechnung tragen.

Bei der Planung von Themen und Programmprofilen müssen Trägerkontexte, Bildungsbedarfe und -interessen sowie Sozialräume bedacht werden. Für diese konzeptionelle Arbeit sind Ideen, Wissen und Überzeugungen gefragt, aber auch vielfältige Interaktionen mit dem Leitungspersonal in Einrichtungen einerseits und mit Lehrkräften, Teilnehmenden und Kooperationspartnern andererseits. Das Modell der „Wissensinseln“ von Gieseke (2008), das aus ethnografischen Arbeitsplatzanalysen in der öffentlichen Weiterbildung erschlossen wurde, zeigt die Handlungsaspekte und -bezüge des Planens im Modus eines „Angleichungshandelns“ (ebd.) auf. Die Interviews mit Planenden in den Sampleinrichtungen bilden die Breite der Wissensinseln gemäß der Planung von Gieseke (2008) ab. Dies ist ein interessanter Befund, da die allgemeinen Anforderungen und Aspekte der Planung für die Weiterbildung in Bremen wiedergegeben werden. Zudem wird damit das konzeptionelle Vorgehen bei der Themenfindung, das für Planung allgemein von hoher Bedeutung ist, belegt. Zu diesem Vorgehen gehören

- das Aufspüren von Themen und der Nachfrage in der Gesellschaft,
- das Einspeisen neuer Forschungserkenntnisse und medialer Debatten,

- das Gewinnen von Kursleitenden sowie
- das Beibehalten von Themen, die man selbst inhaltlich für richtig hält, um einen Wissensbereich zu erhalten und zu fördern.

Insgesamt zeigt sich damit ein eigenes, ausgewiesenes Bildungsverständnis, das zur Teilnehmendenanalyse und dem Balancieren von Budgetfragen beiträgt. Ohne diese konzeptionellen Fähigkeiten und Praktiken wäre eine Planung für Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Bildung nicht möglich.

Im Bereich der Planung für Interkulturelle Öffnung spielt zudem das Alltagsgespräch mit den Teilnehmenden eine große Rolle und ist in seiner Bedeutung für die Übergänge in das Regelangebot bekannt, ebenso wie die Ansprache über Communities und Sozialräume. Ein weiterer wichtiger Aspekt des Planungshandelns für Interkulturelle Öffnung ist offenbar das Denken und Handeln in Netzwerken und Kooperationen, die für die Erarbeitung zielgruppenspezifischer Themen und für die Ansprache der Adressatinnen und Adressaten besonders bedeutsam sind. Zugleich geht es dabei um einfachere Abstimmungsprozesse, wie über die Nutzung von Räumen.

## Fazit

Die vorgestellte Studie liefert vor allem Impulse für die Programmplanung, die Angebotsentwicklung und die Adressatenansprache. Die Interviews mit dem Weiterbildungspersonal lassen dabei schon jetzt ein ausdifferenziertes und theoriegeleitetes Verständnis von Interkultureller Öffnung und Diversität erkennen.

Um Menschen mit Migrationshintergrund stärker für Weiterbildung zu gewinnen, können die Weiterbildungseinrichtungen an deren Lebensumständen ansetzen: durch Ansprache innerhalb dieser Lebenswelten und teilweise auch durch ihre Thematisierung. Die Zusammenarbeit mit den Vereinen und Migrantenselbstorganisationen spielt dabei eine wichtige Rolle, um an die Lebenswelten anzuknüpfen. Die Interviewauswertung lässt erkennen, dass die Ausgestaltung von thematischen Zielgruppenangeboten neben Integrations- und Deutschkursen notwendig ist. Ein Verbleib in Zielgruppenangeboten kann dabei hilfreich für eine weitere Identitätsklärung sein.

Jedoch muss auch betont werden, dass der Erhalt der Standorte der Weiterbildungseinrichtungen notwendig für die wohnortnahe Absicherung der Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an Weiterbildung ist.

Die Unterstützung von Übergängen aus Zielgruppenangeboten in das Regelangebot soll durch die Werbung über die Medienformen Programmheft, Ankündigungsflyer und Internet, unterstützt durch landesweite Informationssysteme, ausgebaut werden. Dabei soll die Bedeutung von Beratungs- und Begleitungsdienstleistungen durch die Einrichtungen erkannt werden, die dann auch entsprechend zu finanzieren wären.

## Literatur

- Bremer, H. & Kleemann-Göhring, M. (2011). *Weiterbildung und „Bildungsferne“: Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis*. Abgerufen von [www.laaw-nrw.de/uploads/media/Bremer-Kleemann-Goehring\\_ArbeitshilfePotenziale2\\_Juni2011.pdf](http://www.laaw-nrw.de/uploads/media/Bremer-Kleemann-Goehring_ArbeitshilfePotenziale2_Juni2011.pdf)
- Brose, N. (2013). Soziale Inklusion durch Erwachsenenbildung. Übergänge aus Integrations- und Deutschkursen in andere Programmbereiche der Volkshochschule Berlin-Mitte. *Zeitschrift für Bildungsforschung* (1), S. 47–62.
- Dietel, S. (2012). *Gefühltes Wissen als emotional-körperbezogene Ressource. Eine qualitative Wirkungsanalyse in der Gesundheitsbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fleige, M. (2013). Weiterbildung im Sozialraum. Kategorien für die Modellierung sozialräumlicher Bildungspartizipation in erwachsenendidaktischer Perspektive. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* (1), S. 45–48.
- Fleige, M., Zimmer, V., Lücker, L. & Thom, S. (2014). *Diversität und Weiterbildung in Bremen und Bremerhaven*. Nicht veröffentlichte Expertise des DIE im Auftrag von Lernen vor Ort Bremen und Bremerhaven. Bonn.
- Fleige, M., Zimmer, V. & Lücker, L. (2015). Öffentliche Weiterbildung und Bildungsgegebenheiten vor Ort. Wechselwirkungen von Raum und Programmplanung und die Herausforderungen der Planung für und Ansprache von Adressat/innen mit Migrationshintergrund. In Stang, R. et al. (im Erscheinen), *Erwachsenenbildung und Raum*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Gieseke, W. (2008). *Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Gieseke, W. (2009). *Lebenslanges Lernen und Emotionen. Wirkungen von Emotionen auf Bildungsprozesse aus beziehungstheoretischer Perspektive*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Gieseke, W. & Robak, S. (2004). Programmplanung und Management aus der Bildungsforschungsperspektive. Empirische Befunde und konzeptionelle Wendungen. *REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (2), S. 33–41.
- Grotlüschen, A. (2010). *Erneuerung der Interessentheorie. Die Genese von Interesse an Erwachsenen- und Weiterbildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Handschuck, S. & Schröer, H. (2012). *Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung*. Augsburg: ZIEL.
- Heinemann, A. (2012). Warum kommen wenig deutsche Frauen mit „Migrationshintergrund“ in die Volkshochschule? – Die Zuschreibungen von „Nicht-Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft“ als eine Bedingung für Weiterbildungsteilnahme in der Migrationsgesellschaft. In Göhlich, M., Weber, S., Öztürk, H. & Engel, N. (Hrsg.), *Organisation und kulturelle Differenz – Diversity, interkulturelle Öffnung, Internationalisierung* (S. 155–164). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kil, M., Dasch, B. & Henkes, M. (unter Mitarbeit von L. Lücker) (2013). *Outreach – Empowerment – Diversity. Sammlung, Darstellung und Analyse von Beispielen „guter Praxis“ auf dem Weg zu einer teilhabeorientierten Gesellschaft*. Bericht im Rahmen des EU-Projekts „Outreach – Empowerment – Diversity“. Bonn: DIE.

- Lücker, L. (2013). *Soziale Selektivität der Weiterbildung. Eine Feldstudie* (nicht veröffentlichte Diplomarbeit). Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz, Deutschland.
- Lücker, L. & Mania, E. (2014). Übergänge innerhalb Weiterbildungseinrichtungen – am Beispiel der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund. *REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* (2), S. 71–86.
- Loden, M. & Rosener, J.B. (1991). *Workforce America. Managing Employee. Diversity as a Vital Resource*. Homewood: McGraw Hill Book Co.
- Mania, E. (2013). Am Sozialraum orientiert. Volkshochschulpraxis im Kontext von Inklusion. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* (1), S. 50–52.
- Manninen, I. et al. (2014). Benefits of Lifelong Learning in Europe. Main Results of the BeLL-Project. Research Report. Abgerufen von [www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf](http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Research-Report.pdf)
- Nolte, S., Schoefer, S. & Soleymani, H. (2013). *Lebenslauforientierte Weiterbildungsplanung*. Im Auftrag von „Lernen vor Ort“ Bremen/Bremerhaven bei der Senatorin für Bildung und Wissenschaft. Abschlussbericht, Bremer Volkshochschule. Abgerufen von <http://lernenvorort.bremen.de/sixcms/media.php/13/VHS%20Bremen%20Lebenslauforientierte%20Weiterbildungsplanung%20Bericht%20%282%29.pdf>
- Öztürk, H. (2009). Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte* (5), S. 24–30.
- Öztürk, H. (2014). *Migration und Erwachsenenbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Robak, S. & Petter, I. (2014). *Programmanalyse der 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), S. 68–76.
- Seidel, S., Bilger, F. & Gensicke, T. (2013). Themen der Weiterbildung. In Bilger, F. et al. (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung* (S. 125–138). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Sprung, A. (2011). *Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft*. Münster: Waxmann.
- Zimmer, V. (2007). *Probleme, Ansätze und Perspektiven integrationsbezogener Bildungsarbeit – Weiterentwicklung der Integrationskonzepte am Beispiel der Volkshochschule Osnabrück*. Münster: Waxmann.
- Zimmer, V. (2013). *Anspruch und Wirklichkeit von Integrationskursen im Lichte erwachsenenpädagogischer Forschung*. Abgerufen von [www.die-bonn.de/doks/2013-inklusion-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2013-inklusion-01.pdf)