



Alisha M. B. Heinemann, Michaela Stoffels, Steffen Wachter (Hrsg.)

Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft.

Institutionelle Öffnung als diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

34,90 €, 151 Seiten, Bielefeld 2018
wbv, Reihe: Perspektive Praxis
ISBN 978-3-7639-1209-4

Hinter dem vorliegenden Band aus der Reihe „Perspektive Praxis“ des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE) steht ein 8-köpfiges Autor/innenkollektiv aus dem Volkshochschulbereich und Dr. Alisha Heinemann von der Universität Wien. Das verbindende Anliegen der Autorinnen und Autoren ist es, den Ansatz der „Interkulturellen Öffnung“ zu einem Konzept umfassender „Institutioneller Öffnung“ weiterzuentwickeln und in diesem Zuge auch zuzuspitzen, um Diskriminierungen entschiedener abzubauen.

Angesichts anhaltender Migrationsbewegungen betonen die Autorinnen und Autoren die Notwendigkeit, Weiterbildung bewusster gesellschaftspolitisch zu verorten. Sie fordern, dass die Einrichtungen ihre Organisation und Praxis vor dem Hintergrund rassismuskritischer Migrationspädagogik klarer reflektieren und entschiedener entwickeln sollen. Es genüge nicht mehr, erfolgreich Sprach- und Integrationskurse anzubieten und sich ansonsten darum zu bemühen, Zugangsbarrieren abzubauen. Ein zentraler Kritikpunkt ist, dass man sich mit dem Ansatz der „Interkulturellen Öffnung“ zu sehr auf (vermeintliche) Unterschiede zwischen Kulturen fixiert und darüber andere Trenn- und Konfliktlinien, wie zum Beispiel geschlechtsspezifische Benachteiligungen oder sozioökonomische Differenzen, unterschätzt. Dieser Ansatz laufe zudem Gefahr, scheinbar vorhandene kulturelle Differenzen zu bestätigen, indem bestimmten Gruppierungen homogene Eigenschaften zugeschrieben werden, kulturalisiert werden.

Aufbauend auf Erkenntnissen der kritischen Migrationspädagogik (Mecheril, Messerschmidt, Terkessidis u.a.) geht die Publikation im Weiteren auf unterschiedliche Organisations-ebenen von Weiterbildungseinrichtungen ein.

Dazu gehören:

- Leitbildentwicklung/Abschaffung von Zielgruppenzuständigkeiten
- Personal- und Diversity-Management
- Teilhabeorientierte Lernräume und -formate
- Öffentlichkeitsarbeit: vom Integrationsparadigma zur Anerkennungspolitik
- Vernetzung der Weiterbildungseinrichtung in der Migrationsgesellschaft

Jeder dieser Aspekte wird kurz theoretisch entfaltet, um dann Handlungsperspektiven aufzuzeigen. Beispiele, Tipps und Reflexionsfragen helfen dabei, die eigene Praxis in den Blick zu nehmen und das Konzept passgenau auf die eigene Einrichtung hin zu konkretisieren.

Die Aspekte lassen unschwer erkennen, dass sich die inhaltlichen Fokussierungen des neuen Ansatzes einer „Institutionellen Öffnung“ nicht wesentlich von dem unterscheiden, was in vielen Konzepten „Interkultureller Öffnung“ bereits angelegt ist beziehungsweise in Organisationsentwicklungsprozessen abzuschreiten ist. Nichtsdestotrotz, das Anliegen, in diesen Öffnungs- und Anpassungsprozessen konsequent von „Institutioneller Öffnung“ der Weiterbildung zu sprechen, ist unterstützenswert. In der Tat, eine selbstkritische Auseinandersetzung mit jenen Organisationsmerkmalen, die Rassismus und Diskriminierung tendenziell eher fördern als abbauen, steckt vielerorts noch in Kinderschuhen.

An einigen Stellen bleiben in der gebotenen Kürze des Buches natürlich Fragen offen: Es wäre zum Beispiel interessant gewesen, hätten die Autorinnen und Autoren intensiver dargestellt, warum viele Einrichtungen kaum über das Angebot von Sprach- und Integrationskursen hinauskommen. In größerem Maße gelingt es weder, Migranten in andere Teile des Programms zu vermitteln, noch „inklusive Veranstaltungen“ zu etablieren.

Als Grund dafür wird im Buch dann die Versäulung des Angebotes genannt: Crossover-Angebote kommen nicht zustande, weil Angebote für Migranten in der Zuständigkeit eines Mitarbeitenden liegen, während Themen der politischen Bildung oder auch inklusive Angebote in anderen Fachbereichen angesiedelt sind. Diese Erklärung aber greift zu kurz. In vielen Einrichtungen der Evangelischen Erwachsenenbildung ist keine ausgeprägte Versäulung anzutreffen und dennoch bleiben auch dort grundlegende institutionelle Öffnungsprozesse auf der Strecke. Hier sind also weitergehende Analysen notwendig, insbesondere auch Analysen von Stolpersteinen und Hürden und davon ausgehend Empfehlungen zu ihrer Überwindung.

Für evangelische Erwachsenenbildungseinrichtungen stellt insbesondere der Aspekt des Personal- und Diversitymanagements eine große Hürde dar. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind nur zum Teil und auch erst kürzlich zugunsten einer größeren Öffnung verändert worden. Es ist vor allem deswegen noch ein langer und steiniger Weg, bis Diversity breitflächig praktiziert werden kann.

Andere Bedingungen, wie die im Buch geforderten offenen Dialogformate und Lernorte, können in der konfessionellen Weiterbildung unter Umständen sogar einfacher eingelöst werden. In vielen Gemeindehäusern gibt es Formate wie „Café International“, Spielgruppen für Eltern und Kinder oder Kleiderkammern. Hier liegt es nahe, Brücken hin zu unkonventionellen, partizipativen Lernformen zu schlagen.

Eine „institutionelle Öffnung“ gelingt nicht in zwei, drei Jahren. Sie muss von der Einrichtungsleitung langfristig angelegt sein, als ein Prozess, der Unsicherheiten auf allen Ebenen auslöst. Es gilt, Netzwerke für neue Milieus zu entwickeln und nicht zuletzt die Kooperationsbeziehungen zu Migrant*innenorganisationen zu festigen.

Das vorliegende Buch ist ein guter Leitfaden, solche Prozesse mit Nachdruck auf die Agenda zu setzen, um Weiterbildung möglichst inklusiv zu leben.

Antje Rösener

Geschäftsführerin des Ev. Erwachsenenbildungswerkes Westfalen und Lippe e.V.
antje.roesener@ebwwest.de