



Halit Öztürk, Sara Reiter

Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung

**Eine empirische
Bestandsaufnahme in NRW**

€ 34,90, 140 S., Bielefeld 2017

W. Bertelsmann Verlag

ISBN: 978-3-7639-5812-2

Halit Öztürk und Sara Reiter liefern mit ihrem Buch einen wichtigen Beitrag zur Frage, wie Weiterbildungsorganisationen in Nordrhein-Westfalen (NRW) in den vergangenen Jahren auf migrationsbedingte Diversität reagiert haben. Im Wesentlichen werden die empirisch gewonnenen Ergebnisse eines von Oktober 2015 bis Ende 2016 mit Eigenmitteln durchgeführten Forschungsprojekts zusammengefasst, das „Diversity im Kontext von Migration in der Weiterbildung“ beleuchtet hat. Insgesamt 675 anerkannte gemeinnützige und kommerzielle Einrichtungen der Erwachsenenbildung in NRW wurden im Frühjahr 2016 per Onlinebefragung erreicht, der Rücklauf der Befragung umfasste insgesamt 260 Einrichtungen (38,5 %). Darunter waren 63 Familienbildungseinrichtungen (24 %).

Nach einer einführenden Darstellung zum Thema Migration und gesellschaftlicher Wandel im Fokus der Weiterbildung wird der Stand der Forschung zum Themengebiet referiert (2. Kapitel). Festgestellt werden enorme Forschungslücken bezüglich der Erfassung der Angebots- und Personalstruktur sowie von organisationsumfassenden Strategien bzw. Konzepten zum Umgang mit migrationsbedingter Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung. Auf die Auseinandersetzung mit den Ansätzen „Diversity Management“ und „Interkulturelle Öffnung“, die den theoretischen Bezugsrahmen für die Bestandsaufnahme abgeben (3. Kapitel), folgt die Skizzierung des Forschungsfelds und -designs der Untersuchung (4. Kapitel). Schließlich werden die Ergebnisse im Hinblick auf die *Ebenen der Organisation, des Personals und der Angebote* (5. und 6. Kapitel) ausgewertet und Handlungsempfehlungen gegeben.

Auf der *Analyseebene der Organisation* wird deutlich, dass die in der Fachöffentlichkeit weit verbreitete Diskussion zur strategischen Relevanz des Themas Migration in den Einrichtungen zunehmend Beachtung gefunden hat. Knapp die Hälfte der Einrichtungen hat die Anerkennung migrationsbedingter Vielfalt im Leitbild verankert. Insbesondere Volkshochschulen (58 %) und Familienbildungseinrichtungen (55 %) sind in dieser Hinsicht führend und qualifizieren darüber hinaus ihr Personal zu den Themen Diversity, Interkulturalität und Migration. Allerdings gibt es offenbar noch Wissenslücken und Schwächen bei der Umsetzung solcher Strategien. Nur 46,5 % der Einrichtungen, die die oben genannten Konzepte kennen, haben Erfahrungen mit ihrer Umsetzung. Interessanterweise zeichnet sich die Familienbildung gegenüber den anderen Einrichtungstypen dadurch aus, dass die Befragten mit 58,1 % am häufigsten angeben, Erfahrungen insbesondere mit der „Interkulturellen Öffnung“ ihrer Organisation zu haben.

Im Hinblick auf die *Analyse der Personalsituation* überrascht nicht, dass das Personal mit Migrationshintergrund

am häufigsten nebenamtlich als Honorarkräfte, freie Mitarbeitende und Dozent/inn/en beschäftigt ist, was bezogen auf die Familienbildung in NRW bereits in einer früheren Untersuchung (Fischer, V./Krumpholz, D./Schmitz, A. (2008): Zuwanderung – Eine Chance für die Familienbildung. Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Eltern- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf) festgestellt worden ist. Der zukünftige Bedarf wird in diesem Personalbereich auch am höchsten eingestuft. Von der Beschäftigung des Personals mit Migrationshintergrund versprechen sich die Einrichtungen eine bessere Ansprache der Zielgruppen, u. a. aufgrund des kulturellen Wissens, der Mehrsprachigkeit und neuer Perspektiven, die diese Mitarbeitenden als Potenzial einbringen.

Was die *Angebotsstruktur* der Einrichtungen angeht, geben 71,7 % von 247 Weiterbildungseinrichtungen an, Kurse speziell für Erwachsene mit Migrationshintergrund anzubieten, wobei erwartungsgemäß der vergleichsweise hohe Anteil der Deutsch- und Integrationskurse hervorsticht. Bei den Volkshochschulen fallen noch die Alphabetisierungs- und Grundkurse ins Gewicht und bei den Familienbildungsstätten vor allem Kurse zu Familie und Erziehung. Auch wenn 23,3 % der Einrichtungen den Migrationshintergrund ihrer Teilnehmenden nicht erheben, hat ein Großteil der übrigen Einrichtungen dazu Bewertungen abgegeben. So waren 57,6 % (von 236 Einrichtungen) der Ansicht, dass der Teilnahmeanteil von Personen mit Migrationshintergrund am *Regelangebot* geringer sei als der Anteil dieser Bevölkerung im Einzugsgebiet der Einrichtung, 15,7 % gaben hingegen an, dass der Anteil gleich sei und 3,4 % schätzten ihn höher ein (S. 88). Mehr als zwei Drittel der Einrichtungen versuchen mit ihrem zielgruppenorientierten Angebot einen Bezug zu den Lebenswelten der Adressaten herzustellen und den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern. Hier ergibt sich ein Unterschied zu den kommerziellen Anbietern, die offensichtlich andere Prioritäten setzen. An diesem Punkt wird auch deutlich, welche wichtige Rolle die gemeinwohlorientierte Weiterbildung im pluralen Spektrum der Weiterbildungslandschaft spielt, da sie aus gerechtigkeits-theoretischen Gründen Chancengleichheit im Zugang zu den Weiterbildungsangeboten als Ziel hoch bewertet. Dies ist vor dem Hintergrund der immer noch bestehenden Unterrepräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung von besonderer Relevanz.

Die Ausführungen von Halit Öztürk und Sara Reiter bestehen durch ihre systematische und differenzierte Darstellung, die insbesondere durch die Einführung der drei Analyseebenen (Organisation, Personal, Angebote) erreicht wird. Die Zusammenfassungen am Schluss eines jeden Kapitels erleichtern die Lektüre, wenn auch im sechsten Kapitel („Zusammenfassung und Diskussion“) eine gewisse Redundanz feststellbar ist. Positiv hervorzuheben ist auch der selbstkritische Umgang mit den Grenzen der empirischen Untersuchung (realisierte Stichprobe bzw. Fallzahlen, Detailgrad der Ergebnisse) und der Verweis auf vertiefende Zugänge, die durch zusätzliche qualitative Befragungen hätten erreicht werden können. H. Öztürk und S. Reiter setzen sich darüber hinaus auch sehr kritisch mit der Kategorie Migrationshintergrund auseinander und geben zu bedenken, dass solche Sammelbezeichnungen kaum aussagekräftig sind im Hinblick auf Weiterbildungsmotive, -erfahrungen und -hindernisse. Stattdessen sollte die Perspektive der Adressaten stärker in den Blick genommen werden, um deren vielfältige Bedarfslagen bei der Planung und Durchführung der Angebote zu berücksichtigen (S. 104). Damit knüpft das Buch an eine aktuelle Diskussion an, in der es vor allem darum geht, die Diversität der Merkmale der Ad-

ressaten in ihrer intersektionalen Verschränkung zu beachten (S. 116). Es ist ein Verdienst von H. Öztürk und S. Reiter, am Beispiel der Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen zentrale Einsichten in den Grad der interkulturellen Öffnung, den Umgang mit Vielfalt in den Einrichtungen und das organisationale Selbstverständnis der Weiterbildung in NRW zu vermitteln. Ihre Untersuchung trägt wesentlich zur Schließung von bestehenden Forschungslücken in diesem Bereich bei. Hervorzuheben ist auch, dass im Schlusskapitel der eher de-

skriptiv analytische Charakter der Bestandsaufnahme verlassen und sechs Handlungsempfehlungen für eine diversitätsbewusste Weiterbildung formuliert werden, die für Akteure in der Praxis sehr hilfreich sind.

Prof. Dr. Veronika Fischer

Hochschule Düsseldorf

Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften

veronika.fischer@hs-duesseldorf.de



Cornelia Coenen-Marx

Noch einmal ist alles offen

Das Geschenk des Alterwerdens

€ 17,99, 207 S., München 2017

Kösel-Verlag

ISBN 978-3-466-37182-2

Mit dem 2016 erschienenen Siebten Altenbericht der Bundesregierung „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“ wurde auch in Kirche und Diakonie die Diskussion um das Alterwerden und die Bedeutung von Kirchengemeinden als Teil einer zukunftsfähigen sorgenden Gemeinschaft neu entfacht. In ihrem Buch greift Cornelia Coenen-Marx zentrale Themen dieser Diskussion auf. Dabei stellt sie das Individuum in den Mittelpunkt, ohne aber den gesellschaftspolitischen Zusammenhang aus den Augen zu verlieren. Leicht verständlich und mitunter sehr persönlich, manchmal aber auch sehr weitschweifig und mit vielen Beispielen und Zitaten unterlegt, setzt sie sich mit dem Alterwerden auseinander. In den vier Kapiteln berührt sie viele Themen wie den Wandel der Altersbilder, den demografischen Wandel, die Transformation der Arbeitswelt, die Beziehungen der Generationen und der Geschlechter, die Rolle der Gemeinschaft und der Kirchengemeinden, Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Tod und Spiritualität. Im Vordergrund stehen jedoch immer der persönliche Umgang mit der neuen Lebensphase, die Chancen, die Möglichkeiten und die Freiheiten, die das Alter bietet. Dabei lenkt sie den Blick auf die guten Beispiele, auf das, was schon da ist und was noch werden kann. „Noch einmal ist alles offen“ – so lautet der Titel des Buches und meint damit, dass die Zukunft gestaltbar ist, und zwar im doppelten Sinn. Noch nie zuvor hatte eine Generation so viel Freiraum, die eigene Biografie zu entwerfen, und auch bei der Gestaltung unseres Zusammenlebens ist die Mitbestimmung der Älteren möglich. Nicht nur unser Bild vom Alter, sondern auch die Regeln für das Gemeinwesen, das Verhältnis von Männern

und Frauen, die Gestaltung der Arbeitswelt, die Renten- und Pflegeversicherung, die Stadtentwicklung und der Wohnungsbau müssen neu gedacht werden. Gerade Menschen in der nachberuflichen Phase sind hierbei gefragt, können sich einbringen, sich engagieren und dabei längst vergessene Träume verwirklichen oder Neues entdecken. So lautet eine der zentralen Botschaften des Buches: „In unserer Gesellschaft, die stark geprägt ist vom Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstoptimierung, angesichts der Vermarktlichung des Sozial- und Gesundheitssystems, das zunehmend über Geld und Wissen gesteuert wird, geht es um ein Gegengewicht. Um wechselseitige Unterstützung und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen – für sich selbst, für andere und auch für die gesellschaftliche Entwicklung.“ (S. 130/131) Und etwas später heißt es: „Dabei ist jede und jeder von uns mit den eigenen Erfahrungen und Kompetenzen gefragt, mit der Energie und Freiheit des Alters. Unsere Expertise wird gebraucht!“ (S. 148)

Es ist dieser veränderte Blick auf das Alterwerden, der dieses Buch für viele lesenswert macht. Es ist ein Plädoyer, das Alter – wie auch immer es sich zeigt – zu gestalten und über den eigenen Tod hinaus zu denken. Coenen-Marx entwirft ein Zukunftsbild, in dem Gemeinschaft und Sorge füreinander und für die nächsten Generationen im Mittelpunkt stehen. In einer einfühlsamen Sprache lässt sie die Leser/innen teilhaben an ihrem reichen Erfahrungsschatz, spendet Trost, wo es notwendig scheint, und macht Mut für das Altern. Das Buch richtet sich vor allem an Frauen (in Kirchengemeinden), die sich mit ihrem eigenen Alterwerden auseinandersetzen und neue Lebensperspektiven suchen. Bei allem emanzipatorischen Gehalt spiegelt es aber auch wider, dass Männer in unserer Gesellschaft ganz anders altern. So bietet das Buch einen ganz persönlichen Zugang zur Diskussion um die „Sorgende Gemeinde“, lässt sich aber insgesamt betrachtet eher in der Ratgeberliteratur verorten. Für die Arbeitspraxis der Erwachsenenbildung scheint es weniger geeignet.

Elisabeth Meitz-Spielmann

Regionalleiterin der Evangelischen Erwachsenenbildung Thüringen (EEBT) Region Mitte

Arbeitsschwerpunkt Bildungsarbeit für und mit Älteren

E.Meitz-Spielmann@eebt.de

www.eebt.de