Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB | f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung | SOFI Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen

BMBF-Projekt: Perspektiven für Weiterbildungsforschung und –politik

Weiterbildung im Kontext von Zuwanderung

Diskussionsvorlage für Workshop 6 am 11./12.6.2012 in Göttingen

Martin Baethge/Knut Tullius (SOFI)

Vorbemerkung

Zunehmende Internationalisierung der deutschen Arbeitsmärkte und demografisch bedingte Schrumpfung und Alterung der Bevölkerung in Deutschland haben die Diskussion über Zuwanderung(-spolitik) und die gesellschaftliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund[1] in den letzten Jahren verstärkt. Von verschiedenen Seiten wird die Ausweitung einer „gesteuerten Zuwanderung" gefordert: „Gesteuerte Zuwanderung ist notwendig, wenn man den negativen Wanderungssaldo ausgleichen, den wachsenden Fachkräftemangel begrenzen, ökonomische Wachstumspotenziale nutzen und den auf Beitragszahler angewiesenen umlagebasierten Wohlfahrtsstaat lebensfähig halten will" (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration [SVR] 2011: 20).

Zuwanderung ist unabdingbar mit Folgeleistungen der sozialen, kulturellen und beruflichen Integration verbunden, bei der das Bildungswesen insgesamt und die Weiterbildung im Be-

1 Vgl. zur Diskussion zum Migrationskonzept und -begriff: Bartelheimer 2005: 361ff., Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 139ff., Statistisches Bundesamt [destatis] 2011a: 382ff. Durch eine Änderung des Mikrozensusgesetzes konnten ab dem Jahr 2005 Fragen zum „Migrationshintergrund" der Befragten gestellt werden. Nach der Definition der amtlichen Statistik zählen zu dieser Bevölkerungsgruppe „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil" (ebd. 2011a: 5; im Orig. kursiv). Die amtliche Statistik beschränkt sich auf Personen mit Migrationshintergrund „im engeren Sinne"; davon abgegrenzt werden Personen mit Migrationshintergrund „im weiteren Sinne", d.h. „Menschen mit nicht durchgehend bestimmbarem Migrationsstatus" (vgl. ebd.: 6).

sonderen eine wichtige Rolle spielen. Auch wenn im Zentrum der politischen Zuwanderungsdebatte die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs steht, würde eine Beschränkung auf Fragen der beruflichen Weiterbildung zu kurz greifen. Deswegen werden in der Perspektive von Weiterbildungspolitik und Weiterbildungsforschung im Folgenden neben der beruflichen Weiterbildung auch Fragen nach der Rolle der Weiterbildung für die soziale und kulturelle Integration als Voraussetzung für kompetente und selbständige Teilnahme am Arbeitsmarkt thematisiert.

Das Papier gliedert sich in vier Abschnitte: zunächst werden als Hintergrund für die Weiterbildungsdiskussion Zuwanderungstrends und Arbeitsmarkt- und Bildungsbeteiligung skizziert; dann wird die Bedeutung von Weiterbildung für die kulturelle Integration erörtert; schließlich werden die Probleme beruflicher Weiterbildung aufgegriffen und zuletzt besondere Probleme von Weiterbildung im Zusammenhang beruflicher Anerkennungsverfahren angesprochen.

1. Zuwanderungstrends und Arbeitsmarkt- und Bildungsbeteiligung von Migranten

Gegenwärtig besitzt laut Mikrozensus 2010 etwa ein Fünftel (19,3 Prozent) der bundesrepublikanischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Während die „Bevölkerung mit Migrationsmerkmalen“ (Bartelheimer 2005) für das Jahr 1985 (nur Westdeutschland) insgesamt auf etwa 4,5 Mio. Personen geschätzt wird, stieg ihre Zahl in 2002 bereits auf knapp 11,7 Mio. (ebd.: 362) und liegt laut Mikrozensus aktuell bei etwa 15,7 Mio. Personen (destatis 2011b). Davon machen Ausländerinnen und Ausländer mit etwa 7 Mio. etwas weniger als die Hälfte, deutsche Staatsangehörige mit 8,6 Mio. mehr als die Hälfte aller Personen mit Migrationshintergrund aus. Bei der für das Bildungssystem besonders relevanten Altersgruppe der unter 25- Jährigen haben in den westlichen Bundesländern im Durchschnitt 30 Prozent einen Migrationshintergrund. In manchen Ballungszentren steigt dieser Anteil auf bis zu 50 Prozent, teilweise geht er darüber hinaus (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 19).

Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass sich der Anteil der in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund in Zukunft weiter erhöhen wird – zunächst schon aus demografischen Gründen (SVR 2010: 1; destatis 2011a: 7). Ob und in welchem Ausmaß kurz-, mittel- und langfristig auch mit einer Ausweitung der Zuwanderung gerechnet werden kann, ist

demgegenüber weniger klar. Nachdem in den Jahren 2008 und 2009 ein negativer Wanderungssaldo registriert wurde, ist die Wanderungsbilanz im Jahr 2010 mit etwa +130.000 Personen wieder positiv (BAMF 2012: 17ff.). Der positive Wanderungssaldo geht vor allem auf eine stark gestiegene Zuwanderung ausländischer Staatsangehöriger zurück, die zu fast drei Viertel aus anderen europäischen Ländern – darunter zu fast 60 Prozent aus anderen EU-, vor allem aus EU-12-Staaten[2] – kommen (vgl. ebd.). Dies obwohl die im Gefolge der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes zum 1. Mai 2011 erwarteten umfangreichen Migrationsströme aus den mittel- und osteuropäischen Staaten (EU-8-Staaten) nach Deutschland bisher ausgeblieben sind (vgl. Baas et al. 2011: 3). Inwieweit es angesichts der anhaltenden europäischen Finanzmarkt- und Schuldenkrise zu einer verstärkten Zuwanderung von Bürgern der „alten" EU-Staaten (die sog. EU-15-Staaten) – insbesondere südeuropäischer – kommt, ist gegenwärtig offen.

In der Debatte um Migration und Integration wird vielfach betont, dass es recht wenig Sinn mache, von „den" Personen mit Migrationshintergrund zu sprechen, da diese Gruppe durch eine ausgesprochen große Heterogenität gekennzeichnet sei, die nicht in der Unterschiedlichkeit der Herkunftsländer oder der Staatsangehörigkeit (vgl. BAMF 2012: 191ff.) aufgehe. Wichtige weitere Unterscheidungsmerkmale sind darüber hinaus der Typus von Migration und der sozio-kulturelle und ethnische Hintergrund der Migranten (vgl. Boos-Nünning 2006; Granato/Münk/Weiß 2011; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 142 ff.; Öztürk 2009; Öztürk/Kaufmann 2009; Reddy 2010). Diese Heterogenität macht sich auch im Hinblick auf die Integration von Migranten in einzelnen Bildungsbereichen bemerkbar.

Hinsichtlich der *schulischen Vorbildung* kommt Seibert (2008) in einer nach Herkunftsregionen bzw. –ländern differenzierten Analyse der Kohorte der 26-35-Jährigen zu dem Ergebnis, dass Unterschiede zwischen Migranten und Nicht-Migranten „für die Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit größer aus (fallen) als für die bereits Eingebürgerten. Junge Menschen mit türkischer Herkunft schneiden dabei besonders schlecht ab – und das noch mehr, wenn sie keinen deutschen Pass besitzen" (ebd.: 3). Die schlechteren Schulabschlüsse von Migranten führt Seibert auf „ihre im Durchschnitt niedrigere soziale Herkunft" und auf Defizite des deutschen Schulsystems, an die soziale Herkunft gekoppelte Benachteiligungen zu

2 EU-12-Staaten: die zehn zum 1.5.2004 beigetretenen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern (auch „EU-10-Staaten" genannt) sowie die zum 1.1.2007 beigetretenen Länder Bulgarien und Rumänien (auch „EU-2-Staaten" genannt) (vgl. BAMF 2012: 19, FN 13).

kompensieren, zurück (ebd.). Die Benachteiligung insbesondere von Schülerinnen und Schülern mit türkischem Migrationshintergrund setzt sich beim *Hochschulabschluss* fort: in Deutschland erreichen lediglich drei Prozent von ihnen einen Hochschulabschluss, was im europäischen Vergleich einen Tiefstwert darstellt (Wilmes et al. 2011, zit. nach Boos-Nünning 2011: 38). Auch dass „(m)ittlere und höhere berufliche Statuslinien (…) Jugendlichen mit Migrationshintergrund allenfalls in marginalem Ausmaß offen" stehen (Boos-Nünning 2006: 13), wird letztlich auf differenzierte ethnische Diskriminierung zurückgeführt. Unter ethnischer Diskriminierung leiden dabei vor allem Jugendliche türkischer oder arabischer Herkunft (Boos-Nünning 2008; Beicht 2011: 12f.), wobei hinsichtlich der betrieblichen Perspektiven und den (diskriminierenden) Haltungen und Strukturen deutlicher Forschungsbedarf artikuliert wird (Boss-Nünning 2006; Beicht 2011: 17).

Arbeitsmarktbeteiligung von Migranten

Die Frage nach den Arbeitsmarktwirkungen von Zuwanderung auf Löhne und Arbeitslosigkeitsrisiken ist nicht pauschal zu beantworten. Einerseits sind die Effekte von Zuwanderung auf den deutschen Arbeitsmarkt nach Analysen von Brückner generell eher gering: „So bewirkt eine Nettozuwanderung von einem Prozent der Bevölkerung (…) bei der gegebenen Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung, dass die Löhne kurzfristig insgesamt um 0,1 Prozent sinken und die Arbeitslosigkeit kurzfristig um 0,07 Prozent steigt. Langfristig (…) ergibt sich keine Veränderung der Löhne, und die Arbeitslosigkeit bleibt mit 0,01 Prozentpunkten nahezu unverändert" (Brücker 2009: 11). Andererseits lassen sich aber Auswirkungen auf die Verteilung von Löhnen und Beschäftigungschancen zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen feststellen, da es teilweise zu Verdrängungseffekten aufgrund steigender Konkurrenz in den eher gering qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten kommt. Von diesen Verdrängungseffekten sind vor allem bereits in Deutschland lebende ausländische Beschäftigte durch steigende Arbeitslosigkeit betroffen (Brücker 2009: 11; Loeffelholz 2009: 174). Umgekehrt gilt, dass die „Arbeitsmarkt- und Verteilungswirkungen der Migration umso positiver ausfallen, je höher die Qualifikation der Migranten ist" (Brücker 2009: 12). Dies verweist auf die Bedeutung der von den Zuwanderern „mitgebrachten" Qualifikationen bzw. Kompetenzen, über die man bisher relativ wenig weiß, da keine systematische Erfassung der Qualifikationen von Zuwanderern erfolgt. Für die Gruppe der jüngeren Zuwanderer aus den EU-8-Staaten geht man von einer deutlich besseren Qualifikation als für Deutsche dieser Alters-ko-

horte ohne Migrationshintergrund aus (Baas et al. 2011: 3). Hinweise auf beachtliche qualifikatorische Potenziale durch Zuwanderung lassen sich aus Daten des Mikrozensus folgern, der Angaben zum Bildungshintergrund der bereits in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund erhebt. Danach hat die Hälfte aller Migranten, die einen Bildungsabschluss haben, diesen Abschluss im Ausland erworben, zugewanderte Akademiker bereits zu 60 Prozent, Fachkräfte zu 44 Prozent (vgl. IW 2009). Von den 10,6 Mio. im Jahr 2007 in Deutschland lebenden Migranten zwischen 15 und 64 Jahren verfügen insgesamt 2,85 Mio. über einen Berufsabschluss (BDA 2010: 32).

Die Integration von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt ist nach wie vor begrenzt (vgl. Tab. 1). Im Jahr 2010 sind fast 11,7 Prozent aller Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund erwerbslos, bei Personen *ohne* Migrationshintergrund sind dies sechs Prozent. Deutlich werden hier auch markante Unterschiede bei der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zwischen Erwerbspersonen mit unterschiedlichem Migrationsstatus: Während Migranten mit deutscher Staatsangehörigkeit und mit eigener Migrationserfahrung (also Migranten der ersten Generation) vergleichswiese am besten in den Arbeitsmarkt integriert sind, liegt die Erwerbslosigkeit bei Migranten ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer der 1. Generation) mit 13,8 Prozent deutlich darüber. Die hohe Arbeitslosenquote von Migranten drückt sich auch in ihrem überproportionalen Anteil an den SGBII-Leistungsempfängern aus: ihr Anteil liegt mit 28,6 Prozent deutlich über ihrem Bevölkerungsanteil; in westdeutschen Ballungsräumen und einigen Großstädten liegt sie teilweise bei über 50 Prozent (Knuth/Brussig 2010: 27).

Tabelle 1: Erwerbspersonen und Erwerbslosigkeit 2010 nach Migrationshintergrund

Beteiligung am Erwerbsleben	Insgesamt	Ohne MH	*Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund (MH) und eigener Migrationserfahrung (ME)*				
			zusammen	*Deutsche mit ME*	*Deutsche ohne ME*	*Ausländer mit ME*	*Ausländer ohne ME*
Erwerbspersonen in 1000	41.887	34.296	7.590	3.162	523	3.253	*652*
Erwerbslose in 1000	2.948	2.060	889	297	57	448	*87*
in Prozent	(7,0)	(6,0)	(11,7)	(9,4)	(10,9)	(13,8)	*(13,3)*

Quelle: Mikrozensus 2010 (nach destatis 2011b)

Bildungsbeteiligung von Migranten

Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft wird in Deutschland wesentlich durch den sozio-ökonomischen Hintergrund und die im Bildungssystem erworbenen Kompetenzen und Zertifikate beeinflusst. Hinsichtlich des *allgemeinen und berufsbezogenen Bildungsabschlusses* zeigen sich deutliche Unterschiede. Von allen Personen mit Migrationshintergrund haben gegenwärtig insgesamt 15,3 Prozent keinen allgemeinbildenden Schulabschluss, unter autochthonen Deutschen sind dies lediglich 2,0 Prozent (vgl. Tab. 2). Ein Blick auf ausgewählte Altersgruppen zeigt, dass die Gruppe der 25-35-jährigen Migranten deutlich häufiger über einen allgemeinen, und insgesamt über höhere Schulabschlüsse verfügt, als die Gesamtgruppe der 25-65-Jährigen (90,1 Prozent vs. 85,4 Prozent).

Tabelle 2: Bildungsstand der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren* nach Migrationshintergrund (MH) und ausgewählten Altersgruppen in Prozent; 2010

	Ohne Schulabschluss	**Mit Schulabschluss darunter: mit höchstem allgemeinen Schulabschluss**				
		HS / POS	RS o.ä.	HS-Reife	*Insgesamt*	Gesamt
Mit MH insg.	**15,3**	**40,6**	**25,0**	**23,8**	**84,2**	**100**
25-65 Jahre	14,0	33,4	21,2	30,2	85,4	100
25-35 Jahre	9,2	25,1	24,0	37,3	90,1	100
Ohne MH insg.	**2,0**	**49,2**	**23,3**	**27,0**	**97,6**	**100**
25-65 Jahre	1,6	42,0	24,8	30,9	98,2	100
25-35 Jahre	1,8	18,2	34,7	44,9	98,0	100

*= ohne Personen, die noch in schulischer Ausbildung / noch nicht schulpflichtig sind; Quelle: destatis 2011a, S. 148-156; Mikrozensus 2010. Eigene Berechnungen.

Die ausgeprägten Ungleichheiten im deutschen allgemeinbildenden Schulsystem (vgl. Autorengruppe Bildungsbericht 2010) sind dabei nicht vorrangig dem Migrationshintergrund (der ethnischen, kulturellen oder religiösen Herkunft) per se geschuldet, sondern haben vor allem sozialstrukturelle Ursachen, da es dem deutschen Bildungssystem im internationalen Vergleich besonders wenig gelingt, die Nachteile von sozialer Herkunft und sozio-ökonomischem Status im Bildungsverlauf von Migranten zu kompensieren.

Unterschiede nach Migrationshintergrund zeigen sich auch bei dem *berufsqualifizierenden* Abschluss (vgl. Tab. 3). Zwar ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und ohne

berufsqualifizierenden Abschluss zwischen 2005 und 2010 leicht zurückgegangen, doch liegt die Quote immer noch weit überdurchschnittlich bei knapp 40 Prozent.

Tabelle 3: Berufsqualifizierender Abschluss der Bevölkerung über 25 Jahren nach Migrationshintergrund (MH) und ausgewählten Altersgruppen in Prozent; 2005 und 2010

	Mit berufsqualifizierendem Bildungsabschluss		Ohne berufsqualifizierenden Bildungsabschluss*	
	2005	**2010**	**2005**	**2010**
Mit MH				
25-65 Jahre	59,4	59,7	40,6	39,7
25-35 Jahre	59,3	60,3	40,7	39,1
Ohne MH				
25-65 Jahre	86,8	88,2	13,2	11,5
25-35 Jahre	84,8	84,4	15,2	15,4

*= einschließlich Personen, die noch in berufsqualifizierender Ausbildung sind; Quelle 2010: destatis 2011a, S. 168-171; Quelle 2005: Konsortium Bildungsbericht 2006, Tab. H2-3A (Onlineangebot); jeweils auf Basis Mikrozensus. Eigene Berechnungen.

Auch wenn die Daten auf leicht positive Entwicklungen beim allgemeinen und beruflichen Bildungsstand in der jüngeren Vergangenheit hinweisen, gelingt es Jugendlichen mit Migrationshintergrund (nach wie vor) deutlich seltener, einen Ausbildungsplatz zu erlangen und eine Berufsausbildung abzuschließen, als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (vgl. etwa Beicht 2011: 16f.; Boos-Nünning 2006; Ulrich/Granato 2006). Der Bildungsbericht 2010 zeigt, dass bei den Neuzugängen zur beruflichen Ausbildung, ausländische Jugendliche nur zu 31 Prozent in eine duale, 13 Prozent in eine vollzeitschulische Ausbildung, aber 56 Prozent ins Übergangssystem einmünden; die entsprechenden Werte für deutsche Jugendliche sind 50 Prozent, 19 Prozent und 32 Prozent (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 99). Nach Migrationshintergrund, der in der Ausbildungsstatistik nicht erhoben wird, zeigen sich auch bei vergleichbarem allgemeinbildenden Schulabschluss (ebd.: 46), wobei die Unterschiede, d.h. die ungleichen Chancen von Migranten, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, mit steigendem Bildungsniveau zunehmen (Beicht 2011: 16; SVR 2012: 85). Als Begründung für dieses (scheinbare) Paradox wird auf die Selektivität betrieblicher Rekrutierungspraxen verwiesen, die in ihren Erwartungen an die „extrafunktionalen“ Kompetenzen von Ausbildungs-

platzbewerbern für formal höher angesiedelte Ausbildungsgänge Migranten im Wettbewerb mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund spürbar benachteiligen. Auch Boos-Nünning (2006: 13) verweist darauf, dass „(m)ittlere und höhere berufliche Statuslinien (…) Jugendlichen mit Migrationshintergrund allenfalls in marginalem Ausmaß offen“ stehen. Hier scheinen ethnisch diskriminierende Praxen der Betriebe wirksam zu sein, die jedoch nicht allein auf den Migrationshintergrund per se zurückgeführt werden können (vgl. Abschnitt 3.).

- Welche Bedeutung kommen ethnischer und kultureller Heterogenität für Weiterbildungspolitik und –programme zu?
- Wieweit sind sie in der bisherigen Weiterbildungspraxis berücksichtigt und was kann man daraus lernen?
- Wo bedarf es weiterer Forschung?

2. Kulturelle und soziale Integration durch Bildung und Weiterbildung

Integration *durch* Bildung und Integration *in* Bildung bzw. in Bildungsprozesse stehen in einem engen wechselseitigen Zusammenhang. Dies gilt bereits (und in besonderem Maße) für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund (vgl. Konsortium Bildungsbericht 2006), allerdings auch für zuwandernde Erwachsene, wobei sich jeweils spezifische Anforderungen an das Bildungssystem stellen. Zuwanderung, ob „gesteuert“ oder nicht, erfordert als Folgeleistung (Weiter-) Bildungsstrukturen und -angebote, die nicht allein arbeitsmarktbezogen oder auf die berufsfachliche Seite der Arbeit beschränkt sein dürfen, sondern auch Angebote umfassen müssen, die die selbständige Bewegungsfähigkeit der Zugewanderten in der Gesellschaft und ihre soziale Integration ermöglichen und fördern. Dazu bedarf es einer Weiterbildungsinfrastruktur, in der Sprachförderung, kulturelle und Arbeitsmarktbezüge sowie berufliche Qualifizierung für Zuwanderer vorgehalten und transparent gemacht werden. Um Kriterien für die Gestaltung einer solchen Infrastruktur zu gewinnen, sollte man sich den Zusammenhang zwischen kultureller und beruflicher Integration vor Augen führen.

Der Zusammenhang zwischen kultureller und beruflicher Integration von Personen mit Migrationshintergrund (Zuwanderern und Zugewanderten) lässt sich auf dem gegenwärtigen Stand des empirischen Wissens über die Bildungsbeteiligung von Migrantenfamilien in

Deutschland mit der Figur eines *kulturellen und beruflichen Sozialisationszirkels* veranschaulichen: Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund nehmen weniger häufig an frühkindlicher Erziehung und Bildung in Kindertageseinrichtungen teil als Kinder ohne Migrationshintergrund, sie besuchen häufiger gering qualifizierende Bildungseinrichtungen, sind auch seltener in freiwilligen außerschulischen Kontexten ehrenamtlich aktiv, und münden nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule zunächst häufiger im Übergangssystem und weniger oft in einer voll qualifizierenden Ausbildung. Die Folge dieses Bildungsverlaufs sind erhöhte Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, häufiger geringqualfizierte Jobs oder – vor allem bei jungen Frauen türkischer Herkunft und/oder islamischer Religionszugehörigkeit – Erwerbsabstinenz (vgl. Bildungsberichte 2006 und 2010). Damit sind zugleich wesentliche Bedingungen für eine niedrige berufliche Weiterbildungsteilnahme und begrenzte berufliche Entwicklungschancen gelegt. Zugleich sind es Bedingungen, die in der Generationenfolge häufiger wiederum ungünstige Entwicklungsvoraussetzungen schaffen.

Das Bild des kulturellen und beruflichen Sozialisationszirkels kann verständlich machen, wie sehr Arbeitsmarktbeteiligung und Aktivierung des Arbeitskräftepotentials von Personen mit Migrationshintergrund von kultureller Integration und Bildungsangeboten für sie abhängig sind. Da Sozialisationszirkel nicht hermetisch abgeschlossen sind, stellt sich die Frage, wie sie durch Bildungsangebote durchbrochen werden können und welche Rolle Weiterbildung dabei spielen kann. Eine erste Antwort auf die Frage wird seit langem mit Verweisen auf Verbesserung der Sprachförderung gegeben.

Kulturelle und sprachliche Integration durch Weiterbildung

Sprach- und Integrationskurse sind heute ein Kernelement staatlicher Integrationspolitik. Der besondere Stellenwert von Sprachkompetenz für die Teilhabe am politischen und gesellschaftlichen Leben im Allgemeinen und an Bildungs- und Arbeitsprozessen im Besonderen ist unbestritten. Der Bildungserfolg von Kindern mit Migrationshintergrund wird durch das von deren Eltern akkumulierte kulturelle und vor allem „Bildungskapital“ wesentlich mitbestimmt. Der Effekt akkumulierten kulturellen Kapitals der Eltern auf die Bildungsverläufe der Kinder ist ein doppelter: In Form eines primären Effekts zeigt er sich darin, dass höher gebildete Eltern ihre Kinder besser unterstützen können, etwa bei den Hausaufgaben; ein sekundärer Effekt entsteht dadurch, dass solche Eltern auch über „strategisches Wissen“ über die un-

terschiedlichen Bildungswege und –übergänge verfügen (Kristen et al. 2011: 124). Diese ganz allgemein wirkenden Effekte gelten für Migranten (bzw. Migrationsfamilien) insofern verstärkt, als sie mit Kompetenzen (insb. Sprachkompetenzen) und „strategischem Wissen“ ausgestattet sind, die im deutschen Bildungssystem in der Regel keine anerkannten und nutzbaren Ressourcen darstellen. Hingewiesen wird auf die Bedeutung einer durchgängigen Sprachbildung im Deutschen einerseits, aber auch auf die besondere Sprachkompetenz von Migranten(-familien) andererseits, die in deren Zwei- oder Mehrsprachigkeit liegen kann, bisher jedoch nicht wertgeschätzt und anerkannt wird (Boos-Nünning 2011).

Erklärtes Ziel der Sprachförderung im Sinne der Sprachbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund nicht nur der ersten, sondern auch der zweiten Generation, ist sowohl die Vermittlung alltags-, wie auch bildungssprachlicher und literaler Kompetenz (Gogolin 2008: 69). Insbesondere das Beherrschen der „Bildungssprache“, d.h. das Verständnis der formalen Regeln der Sprachverwendung, ist für einen erfolgreichen Bildungsweg von Kindern mit Migrationshintergrund entscheidend (Salem 2010: 9ff.; SVR 2011: 146). Eine umfassende und durchgängige Sprachbildung stellt erhebliche methodische, organisationale und didaktische Anforderungen sowohl an die Bildungsinstitutionen, wie an das Bildungspersonal. Letzteres müsste über Handlungskompetenz in sprachlich „heterogenen Konstellationen“ verfügen, die es überwiegend nicht besitzt (Gogolin 2008: 74) und sich im Zuge der Fort- und Weiterbildung anzueignen hätte.

Umstritten ist in diesem Zusammenhang auch, ob und inwieweit Zwei- oder Mehrsprachigkeit (und die Förderung derselben) einen Effekt auf den Bildungserwerb von Kindern mit Migrationshintergrund hat (vgl. Gogolin 2010; Kristen et al. 2011: 126ff.). Hier fehlt es an belastbaren empirischen Befunden, gerade auch zu Deutschland.

Was die Sprachbildung von erwachsenen Zuwanderern anbetrifft, so weisen einige der wenigen vorliegende Befunde darauf hin, dass die Wirkungen von Sprachförderprogrammen bisher begrenzt sind. Eine Evaluation der ESF-BA-Programmlinie zur Sprachförderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund zeigt keine nachweisbare Wirkung mit Blick auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Schweigard 2008: 36; Deeke 2011). Eine Übersichtsstudie zu den Vorläuferangeboten kommt hinsichtlich der Sprachkompetenz zu dem Ergebnis, dass das in den Kursen angestrebte Kompetenzniveau B1 – welches unterhalb dessen

liege, was für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nötig wäre – „von durchschnittlichen KursanfängerInnen nur selten im Rahmen des vorgesehenen Kursvolumens erreicht werden kann“ (Schönwälder et al. 2005: ii).

Sprachverständnis und sprachliche Kommunikationsmöglichkeiten sind unabdingbare Voraussetzung für Bildungs- und Arbeitsmarktteilnahme. Um sich selbständig in Ausbildungs- und Arbeitsmarktkontexten bewegen zu können, müssen zur Sprache Kenntnis und Verstehen der sozialen, ökonomischen und kulturellen Institutionen und Normen der Gesellschaft hinzukommen. Dabei geht es nicht allein um Kenntnis formaler Regeln und Institutionen, sondern um Umgang mit ihnen. Wieweit durch Integrationskurse und andere Weiterbildungsangebote der vielfältigen Träger bei welchen Gruppen von Migranten welche Effekte in Richtung auf Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung erzielt werden, bleibt weiterhin ebenso zu beobachten wie folgende Fragen:

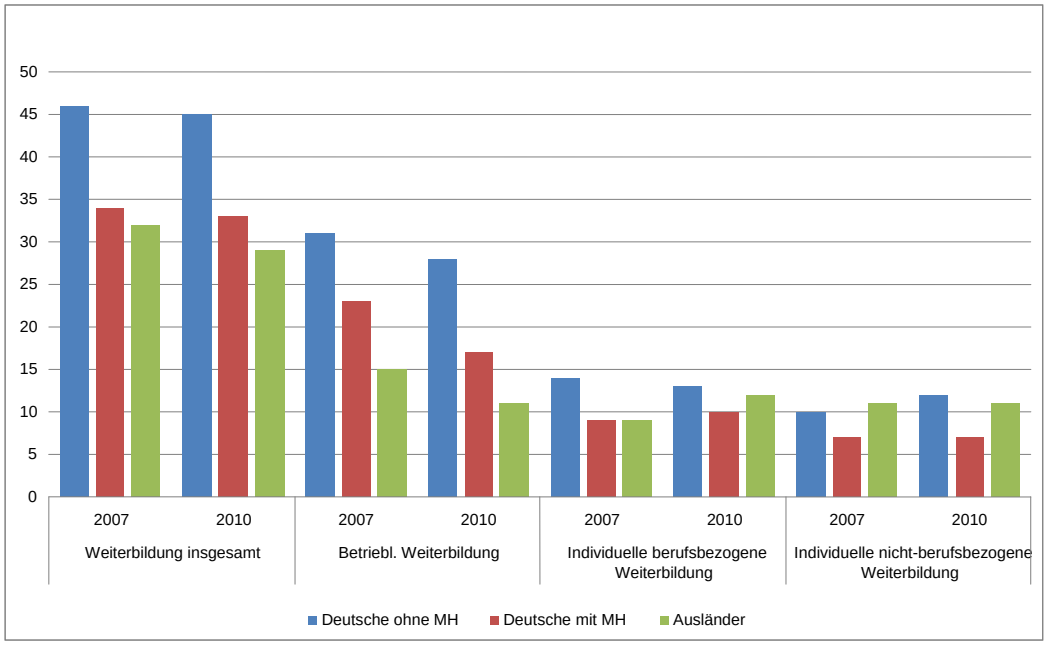
- Was bedeutet der enge Zusammenhang von kultureller und beruflicher Integration für Weiterbildung in unterschiedlichen Sozialisationskontexten (frühkindliche Bildung, allgemeinbildende Schule, Berufsbildung/Betrieb) und zwar sowohl direkt bezogen auf Migranten als auch indirekt in Bezug auf das Personal der Bildungsinstitutionen, das mit Migranten(kindern) arbeitet?
- Wie kann Weiterbildung zum Durchbrechen des kulturellen und beruflichen Sozialisationszirkels beitragen?
- Welche Integrationspotentiale sind der Sprachförderung von Zuwanderern und Zugewanderten im Erwachsenenalter zuzusprechen?

3. Weiterbildungsbeteiligung und Probleme der Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund

Weiterbildung könnte zur kulturellen und beruflichen Integration von Migranten im frühkindlichen, schulischen und beruflichen Bildungssystem beitragen. Dies gelingt der Weiterbildung bisher offensichtlich nur begrenzt; vielmehr reproduzieren sich ungleiche Bildungschancen auch in der Weiterbildung, teilweise verschärfen sie sich sogar. Seit Jahren (und Jahrzehnten) ist das Niveau der Teilnahme und Teilhabe von Migranten an Weiterbildung insgesamt unter-

durchschnittlich (Brüning 2006). Daten des BSW bzw. des AES zeigen, dass Migranten bei der Weiterbildungsteilnahme seit langem unterrepräsentiert sind und die Teilnahmequote aktuell mit 12 Prozent deutlich unter derjenigen von Deutschen ohne Migrationshintergrund liegt (vgl. Abb. 1). Personen ohne Migrationshintergrund besitzen eine 1,4- fach höhere Chance an Weiterbildung teilzunehmen als Personen ohne Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsbericht 2008: 141). Weniger deutlich ist der Abstand zur Gruppe der Ausländer, die durchschnittlich noch weniger an Weiterbildung teilnehmen als Deutsche mit Migrationshintergrund. Da für die Weiterbildungsteilnahme zum einen der Erwerbsstatus eine überragende Rolle spielt (vgl. ebd.) und zum anderen die Betriebe der mit Abstand größte Weiterbildungsträger unter allen Institutionen darstellen (Autorengruppe Bildungsbericht 2010: 136 f.), resultiert der Ausschluss vieler Migranten vom Erwerbsleben auch in einer entsprechenden Nicht-Teilnahme an (betrieblicher und berufsbezogener) Weiterbildung. Dass Migranten gleichzeitig durchaus bildungsaktiv sind, wird ebenfalls in Abbildung 1 deutlich: Die Teilnahme von Ausländern, wenn auch nicht der Deutschen mit Migrationshintergrund, an nicht-berufsbezogener Weiterbildung liegt in etwa auf dem Niveau der autochthonen Deutschen (hierin könnte sich aber auch ein „Sondereffekt“ aufgrund der Teilnahme an z.B. Integrations-/Sprachkursen ausdrücken, denn fast 95 Prozent aller ausländischen Teilnehmer an VHS-Kursen im Jahr 2000 besuchten Sprachkurse; vgl. Brüning 2006: 48).

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme nach Migrationshintergrund (MH) und Staatsangehörigkeit 2007 und 2010 in Prozent



Quelle: AES 2010 Trendbericht (BMBF 2011, S. 34); Basis: 18-19- bis 64-Jährige; Bundesgebiet

Auf der Grundlage von SOEP-Daten aus den Jahren 2002/2004 zeigt Öztürk (2009; Öztürk/ Kaufmann 2009) mit Blick auf die Teilnahme an *beruflicher Weiterbildung* von Migranten, dass nicht der Migrationshintergrund per se einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme hat. So nehmen etwa Ausländer der zweiten Generation mit 27 Prozent dreimal so häufig an beruflicher Weiterbildung teil, wie solche der ersten Generation (9,5 Prozent). Dieser positive Effekt geht wesentlich auf das formale Qualifikationsniveau (und den Erwerbsstatus) zurück (Öztürk/Kaufmann 2009: 271): bei gleichem Bildungsniveau erreichen Ausländer der zweiten Generation vergleichbare Teilnahmequoten wie Deutsche ohne Migrationshintergrund (Öztürk 2009: 27). Darüber hinaus scheinen auch im Kontext von Weiterbildung Differenzen entlang von Herkunftsländern der Migranten sichtbar zu werden: so nehmen türkischstämmige Migranten zu lediglich knapp 9 Prozent, polnischstämmige zu 20 Prozent und deutschstämmige zu 30,3 Prozent an beruflicher Weiterbildung teil (ebd.). Erlinghagen/ Scheller (2011: 321) führen die Benachteiligung von *erwerbstätigen* Migranten bei der beruflichen Weiterbildung unter Rückgriff auf Mikrozensusdaten auf vor allem drei Ursachen zurück:

- ein tendenziell schlechteres Erstausbildungsniveau, wobei Bildungsunterschiede im System der beruflichen Weiterbildung nicht ausgeglichen, sondern eher verstärkt werden;
- einen „Generationeneffekt“, wonach sich für einen Großteil der Migranten ohne eigene Migrationserfahrung keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zeigen. Einen solchen Generationeneffekt stellen sie für Migranten mit türkischem Migrationshintergrund nicht fest;
- einen Effekt durch den Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft: „Haben Migranten die deutsche Staatsbürgerschaft, so reduzieren sich die Unterschiede bei der Weiterbildung deutlich“ (ebd.), in der zweiten und dritten Zuwanderergeneration mit deutscher Staatsangehörigkeit gibt es keine Unterschiede mehr zur autochthonen Bevölkerung.

Zu vergleichbaren Befunden kommt Brüning (2006), wonach über die Weiterbildungsteilnahme (bzw. die Teilnahmechancen) von Migranten nicht zuletzt deren Aufenthaltsstatus und die damit verbundenen rechtlichen Möglichkeiten entscheiden. So stehen etwa (neu zuwandernden) Aussiedlern aufgrund ihres rechtlichen Status‘ als Deutsche umfassendere Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung als etwa bereits länger in Deutschland lebenden Migran-

ten ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder gar Flüchtlingen mit prekärem Aufenthaltsstatus (z.B. befristete Duldung).

Eine Ursache für Defizite bei der Weiterbildungsteilhabe von Migranten wird in didaktischen Mängeln vieler Weiterbildungsangebote und mangelnder interkultureller Öffnung gesehen. Ähnlich den spezifischen inhaltlichen und strukturellen Bedürfnissen und Interessen, die z.B. Ältere an Weiterbildung stellen, sind auch an die Organisation und Gestaltung der Weiterbildung von Zuwanderern spezifische Anforderungen zu stellen, um deren Lernbedürfnissen und Lernmöglichkeiten hinreichend Rechnung zu tragen. Beispielsweise erweist sich die „Unterrichtssprache Deutsch“ als eine erhebliche Hürde für die Teilnahme und das erfolgreiche Durchlaufen von (formalisierten) Weiterbildungsangeboten. Auf Seiten des Lehrpersonals sind interkulturelle Kompetenzen in ethnisch-sprachlich gemischten Teilnehmergruppen erforderlich, bisher aber zu wenig entwickelt und honoriert (vgl. Bethscheider 2008).

Angesichts dieser Defizite könnte Migrantenorganisationen und/oder ethnischen Gemeinschaften eine besondere Rolle für die berufliche, wie auch für die allgemeine und politische Bildung zukommen (Boos-Nünning 2011: 61ff.). Kenntnisse der Migrantenorganisationen hinsichtlich des ethnisch-kulturellen Milieus und der Fähigkeiten der jeweiligen Gemeinschaft werden als spezifische Ressourcen aufgefasst, die die Zugänge zu und die Angebote von Weiterbildung verbessern können (Reddy 2010: 124ff). Dagegen wird eingewandt, dass ethnische Netzwerke auch blockierende Wirkungen auf die kulturelle und sprachliche Integration haben können, da sie die im Aufnahmeland benötigten Ressourcen gerade nicht zufriedenstellend bereitstellen würden (vgl. Kristen et al. 2011: 125). Insgesamt fehlt es jedoch hinsichtlich der Rolle und der Potenziale solcher (informellen) Institutionen und Netzwerken für eine Verbesserung der (Weiter-)Bildungssituation und der Integration von Migranten noch an empirisch fundierten Befunden – insbesondere auch in Bezug auf die Situation in Deutschland (Boos-Nünning 2011; Kristen et al. 2011).

- Wie ist die insgesamt unbefriedigende Datenlage über Weiterbildung im Kontext von Migration zu verbessern – vor allem mit Blick auf erfolgreiche Ansätze?
- Wie lässt sich der offenkundigen Diskriminierung von Migranten im Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung wirksam begegnen?
- Wie sind institutionelle Angebote für Bedürfnisse von Migranten zu optimieren?

- Welche Rolle können und sollten Netzwerke und Selbsthilfeeinrichtungen von und für Migranten für die Vermittlung von beruflichen Kompetenzen spielen?

4. Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Nachqualifizierung

Der Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Bildungssystem und damit zu gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten wurde bisher – in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus – durch zahlreiche juristische und bürokratische Hürden erschwert, unter Umständen blockiert (vgl. Kühne 2006; Englmann/Müller 2007). Relativ hohe Hürden stellten die bisherigen Verfahren der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungszertifikaten dar, die als intransparent und bürokratisch gelten (IW 2009) und die Deutschland gerade auch für qualifizierte potenzielle Zuwanderer in der Vergangenheit unattraktiv gemacht haben könnten. Die Anerkennungsquote (Vollanerkennung bzw. volle Gleichwertigkeit) ist mit geschätzten 15 Prozent gering. Unter ALG-II-Beziehern mit Migrationshintergrund (ab 25 Jahren) besitzen etwa 29 Prozent einen in Deutschland *nicht* anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss (Brussig et al. 2009: 7). Das zum 1.4.2012 in Kraft getretene neue „Anerkennungsgesetz“[3], insbesondere das darin enthaltene „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG), soll zu Verbesserungen der Prüfung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen führen. Erklärter Zweck des BQFG ist „die bessere Nutzung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt, um eine qualifikationsnahe Beschäftigung zu ermöglichen“ (Anerkennungsgesetz, Artikel 1 [BQFG], §1). Die Bundesregierung sieht in dem damit verbundenen „Rechtsanspruch auf ein Bewertungsverfahren für die rund 350 nicht reglementierten Berufe (Ausbildungsberufe im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz und im Handwerk)“ einen „Meilenstein für die Bewertungspraxis in Deutschland“. Damit werde „erstmals für Unionsbürger und Drittstaatsangehörige (ein) allgemeine(r) Anspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung (gab es bisher nur für Spätaussiedler)“ geschaffen. Mit den Verfahren des Gesetzes soll „die Frage, ob die mitgebrachte Qualifikation gleichwertig ist, künftig nach einheitlichen Kriterien und in einem einheitlich geregelten Verfahren beurteilt“ werden, um so „größtmögliche Transparenz für Antragssteller, Arbeitgeber und zustän-

3 „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ vom 06.12.2011; das „BQFG“ ist in Artikel 1 geregelt, die Artikel 2 bis 61 (von insgesamt 62) betreffen die daraus folgenden Änderungen einschlägiger Bundesgesetze (z.B. Berufsbildungsgesetz) und (berufsständischer) Verordnungen und Gesetze, etwa der Handwerksordnung.

dige Stellen“ zu schaffen (vgl. BMBF 2012). Mit Blick auf den Arbeitsmarkt wird ein „enorme(r) Fortschritt für die Fachkräftesicherung in Deutschland“ erwartet (Esser 2012).

Untersuchungen verweisen auf positive Effekte von Anerkennung. So zeigen Analysen des IAB (Brück-Klingberg et al. 2011), dass die erfolgte Anerkennung eines ausländischen Abschlusses – unabhängig davon, ob jemand „ethnischer Deutscher“ (d.h. Spätaussiedler) oder Ausländer (aber aus demselben Herkunftsland, wie der Aussiedler) ist – durch die damit verbundene „Signalfunktion“ signifikant positive Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration hat (ebd.: 27). Nach Berechnungen von Brussig et al. (2009: 9) verbessern sich die Beschäftigungschancen von ALG-II-Beziehern mit Migrationshintergrund *und* anerkanntem Abschluss gegenüber jenen *ohne* anerkanntem Abschluss um 50 Prozent. Das BMBF geht gegenwärtig von etwa 300.000 Migranten aus, die eine Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Abschlusses anstreben (könnten). In diesem Zusammenhang – etwa bei einer Teilanerkennung – kommt ggf. auch der abschlussorientierten Nachqualifizierung eine wichtige Rolle zu (SVR 2012: 91ff.). Hier liegen zwar Konzepte und Erfahrungen in erfolgreichen Modellvorhaben vor, doch werden Nachqualifizierungsangebote bisher nicht kontinuierlich bereitgestellt bzw. wurden im Zuge der „Hartz-Reformen“ stark reduziert (Gutschow 2006: 89). Diesbezüglich zeigen die wenigen vorliegenden Statistiken – etwa der BA zur Beteiligungsrate an Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den Erwerb eines anerkannten Ausbildungsberufs entfallen –, dass Migranten daran nur unterdurchschnittlich beteiligt sind bzw. werden (ebd.: 92). Zu fragen ist:

- Wieweit können durch Nachqualifizierungsprogramme berufliche Anerkennungsverfahren optimiert und die Fachkräftequote von Migranten erhöht werden?
- Wo liegen bei Ansatzpunkten und Programmen zur Nachqualifizierung Probleme?
- Wo liegen – auch institutionell – Alternativen?

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld.

Baas, T./ Brücker, H./ Dietz, M./ Kubis, A./ Müller, A. (2011): Neue Potenziale werden bisher kaum genutzt. IAB-Kurzbericht 24/2011. Nürnberg.

Bartelheimer, P. (2005): Migration. In: Deutschland im Umbruch; in: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) u.a. (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen, Erster Bericht, Wiesbaden, S. 351 – 379.

Beicht, U. (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. In: BIBB-Report, Heft 16, Dez. 2011. Bonn.

Bethscheider, M. (2008): Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. BIBB-Report Heft 4, März 2008. Bonn.

Boos-Nünning, U. (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Dokumentation einer Fachtagung der FES und des BIBB. Bonn, S. 6-29.

Boos-Nünning, U. (2008): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Hentges, G./ Hinnenkamp, V./ Zwengel, A. (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Wiesbaden, S. 255-286.

Boos-Nünning, U. (2011): Migrationsfamilien als Partner von Erziehung und Bildung. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Brück-Klingberg, A./ Burkert, C./ Garloff, A./ Seibert, H./ Wapler, R. (2011): Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis. IAB-Discussion Paper 6/2011. Nürnberg.

Brücker, H. (2009): Arbeitsmarktwirkungen der Migration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 44/2009, 26.10.2009, S. 6-12.

Brüning, G. (2006): Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten – Tradition ohne Nachhaltigkeit. In: BIBB-Report 29, Febr. 2006, Bonn, S. 43 – 54.

Brussig, M./ Dittmar, V./ Knuth, M. (2009): Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report 2009-08. Duisburg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2012): Migrationsbericht 2010. Herausgegeben vom Bundesministerium des Innern. Stand: Februar 2012. Berlin/Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011b): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Bonn/Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2012): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Mitteilung des BMBF vom 05.04.2012. http://www.bmbf.de/de/15644.php.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2010): Fachkräftemangel bekämpfen – Wettbewerbsfähigkeit sichern. Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Berlin.

Deeke, A. (2011): Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse. In: Granato, M./ Münk, D./ Weiß, R. (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn, S. 91 – 112.

Ders. (2011): Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin.

Ders. (2012): Integration im föderalen System: Bund, Länder und die Rolle der Kommunen Jahresgutachten 2012 mit Integrationsbarometer. Berlin.

Englmann, B. (2010): Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen im Kontext des Lebenslangen Lernens. DIE-report 1/2010, 33. Jg.. Bonn, S. 11-20.

Englmann, B./ Müller, M. (unter Mitarbeit von T. Gerschweske, F. König, D. Tunay) (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH (Hrsg.). Augsburg.

Erlinghagen, M./ Scheller, F. (2011): Migrationshintergrund und Beteiligung an Beruflicher Weiterbildung. In: Berger, P.A./ Hank, K./ Tölke, A. (Hrsg.): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden, S. 301 – 325.

Esser, F.H. (2012): Pressemitteilung BIBB 15/2012 vom 30.03.2012.

Gogolin, I. (2008): Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund - ein länderübergreifendes Programm zur Optimierung der Sprachbildung. In: Gesellschaft, Wirtschaft, Politik, Jg. 57, H. 1, S. 65 – 75.

Gogolin, I. (2010): Stichwort: Mehrsprachigkeit. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften Vol. 13, Nr. 4, S. 529 – 547.

Granato, M. (2006): Aussichten auf eine „zweite“ Chance? Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund realisieren. In: In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Dokumentation einer Fachtagung der FES und des BIBB. Bonn, S. 74 – 83.

Granato, M./ Münk, D./ Weiß, R. (2011): Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: Dies. (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn, S. 9 – 35.

Granato, M./ Ulrich, J.G. (2006): „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Dokumentation einer Fachtagung der FES und des BIBB. Bonn, S.30 – 50.

Gutschow, K. (2006): Abschlussorientiert – berufsbegleitend – modular: das Konzept der Nachqualifizierung. In: In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Dokumentation einer Fachtagung der FES und des BIBB. Bonn, S. 84 – 90.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2009): Verschenktes Potential. In: IWD Nr. 28, 9. Juli 2009, S. 6 – 7.

Knuth, M./ Brussig, M. (2010): Zugewanderte und ihre Nachkommen in Hartz IV. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 48/2010, 29.11.2010, S. 26-32.

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Herausgegeben vom Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.

Kristen, C./ Edele, A./ Kalter, F./ Kogan, I./ Schulz, B./ Stanat, P./ Will, G. (2011): The education of migrants and their children across the life course. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, Vol 14, S. 121 – 137.

Kühne, P. (2006): Flüchtlinge und der deutsche Arbeitsmarkt. Dauernde staatliche Integrationsverweigerung. In: Butterwegge, Chr./ Hentges, G. (Hrsg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. 3., aktualisierte Aufl., Wiesbaden, S. 245 – 258.

Loeffelholz, H.D.v. (2009): Auswirkungen von Zuwanderung auf die ökonomische Entwicklung von Kommunen. In: Gesemann, F. /Roth, R. (Hrsg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden, S. 171 – 193.

Öztürk, H. (2009): Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 5 v. 26. Januar 2009, S. 24 – 30.

Öztürk, H./ Kaufmann, K. (2009b): Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German Socio-Economic Panel study (SOEP). In: European Educational Research Journal, Vol. 8, No. 2, 2009, S. 255-275.

Reddy, P. (2010): Inklusive Weiterbildungsforschung und –praxis in einer Migrationsgesellschaft. In: Kronauer, M. (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld, S. 102 – 140.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2010): Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin.

Salem, T. (2010): Das Konzept der „Durchgängigen Sprachbildung“. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund. Bonn, S. 8 – 18.

Schönwälder, K./ Söhn, J./ Michalowski, I. (2005): Sprach- und Integrationskurse für MigrantInnen: Erkenntnisse über ihre Wirkungen aus den Niederlanden, Schweden und Deutschland. AKI-Forschungsbilanz 3. WZB Berlin.

Schweigard, E. (2008): Berufsbezogene ESF-BA-Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Zielgruppenerreichung und Verbleib nach Maßnahmeende. IAB-Forschungsbericht 4/2008. Nürnberg.

Seibert, H. (2008): Junge Migranten am Arbeitsmarkt. Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen. In: IAB-Kurzbericht 17/2008. Nürnberg.

Statistisches Bundesamt [destatis] (2011a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Fachserie 1 Reihe 2.2, erschienen am 26. September 2011, Tabellen 1, 11 korrigiert am 12.12.2011, Tab. 12 korrigiert am 19.12.2011. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt [destatis] (2011b): http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navgation/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/ Migrationshintergrund.psml.