

Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Österreichs

Annette Sprung

MigrantInnen sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert, ihre schlechte Position auf dem Arbeitsmarkt lässt jedoch unter anderem einen erhöhten Bildungsbedarf erkennen. Der Beitrag analysiert die Bildungs- und Arbeitsmarktsituation erwachsener MigrantInnen in Österreich und diskutiert Ursachen einer geringen Bildungsbeteiligung. Des Weiteren werden die pädagogisch-wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik reflektiert sowie Fragen zu Migration und Weiterbildung in den Kontext des lebenslangen Lernens gestellt.

1. Einleitung

Demografische Entwicklungen sowie aktuelle Anforderungen auf den Arbeitsmärkten führen in jüngster Zeit in Deutschland, Österreich und anderen europäischen Staaten zu verstärkten Debatten einerseits über eine gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte, andererseits über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für arbeitslose Menschen. Darunter befinden sich auch Personen mit Migrationshintergrund, die möglicherweise bereits über erwünschte Kenntnisse und Kompetenzen verfügen, denen jedoch bislang wenig Beachtung geschenkt wurde. Damit rückt die Frage der Qualifizierung von MigrantInnen in das Blickfeld integrationspolitischer sowie bildungsplanerischer Überlegungen. Im vorliegenden Beitrag werden unterschiedliche Aspekte der Bildungspartizipation erwachsener MigrantInnen reflektiert und am Beispiel der österreichischen Situation vorhandene empirische Erkenntnisse sowie aktuelle Herausforderungen diskutiert. Schließlich sollen ausgewählte Anknüpfungspunkte zu Lifelong-Learning-Strategien aufgezeigt werden. Eine Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zur Erwachsenenbildung von Oktober 2006 trägt den Titel "Man lernt nie aus". Inwieweit haben MigrantInnen die Chance, diese Losung auch für sich zu beanspruchen bzw. zu realisieren und welche Schwerpunkte formuliert die Europäische Union in dem Zusammenhang?

2. Weiterbildung und Migration – ein vernachlässigtes bildungswissenschaftliches Thema?

Interkulturelle Pädagogik hat sich mittlerweile als eigenständiges Fachgebiet etabliert. Theoretische und praktische Entwicklungen, Grundbegriffe, Diskurse sowie unterschiedliche Konzepte wurden in den letzten Jahren in einigen Überblickswerken und Einführungstexten anschaulich dargestellt (vgl. Mecheril 2004, Krüger-Potratz 2005, Gogolin/Krüger-Potratz 2006, Nohl 2006, Auernheimer 2007). Vergleicht man allerdings die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit interkulturellen Aspekten in den einzelnen Teildisziplinen, so fällt auf, dass gerade die Weiterbildungsforschung hier weit hinter der Schul- und Sozialpädagogik zurückbleibt. Es scheint fast so, als hätte sich die Pädagogik in einem reaktiven Muster parallel zum Aufwachen der sogenannten Gastarbeiterkinder zunächst mit schulischen Fragen, danach mit jugendlichen MigrantInnen und erst später mit Migration und Erwachsenenbildung (und neuerdings mit dem Thema Alter und Migration) beschäftigt. Für die kurze Geschichte interkultureller Weiterbildungsforschung spielen aber neben gesellschaftlichem Handlungsdruck zweifelsohne auch weitere Faktoren eine Rolle wie z.B., dass Zugangsbarrieren in Bildungsinstitutionen oder Merkmale in Zusammenhang mit der Qualifikationsstruktur von ZuwanderInnen dazu geführt haben, dass MigrantInnen als TeilnehmerInnen lange Zeit mit Ausnahme von Deutschkursen nur wenig in Institutionen der Erwachsenenbildung repräsentiert waren. In diesen Einrichtungen erfolgt ja in der Regel, anders als im Schulbereich, kein zwangsläufiger Kontakt mit dem Bildungssystem. Interessanterweise hat jedoch die Weiterbildung auf die Debatte über Interkulturelle Öffnung seit Mitte der 1990er Jahre sehr intensiv reagiert. Allerdings wurden zunächst weniger die eigenen Institutionen hinterfragt als vielmehr ein neues (und lukratives) Tätigkeitsfeld erschlossen – die interkulturelle Kompetenzentwicklung von Fachkräften in Verwaltungen, Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesen als Aufgabe der Weiterbildung (vgl. Grünhage-Monetti 2006). Hier lässt sich seit einigen Jahren eine beeindruckende Expansion des Marktes für interkulturelle Aus- und Weiterbildungsangebote beobachten. Potenzielle TeilnehmerInnen sind in dieser Perspektive allerdings in erster Linie Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, was im Sinne der Verantwortung der Mehrheitsgesellschaft für Integration grundsätzlich zu begrüßen ist. Mit der Konjunktur des Begriffes „Interkulturelle Kompetenz“ gerieten jedoch m. E. MigrantInnen als Zielgruppe (abseits von Sprachförderung und Basisbildung) tendenziell aus dem Blickfeld und waren auch kaum Thema einschlägiger Forschungsarbeiten. Man könnte sich fast ein wenig an einen Kritikpunkt gegenüber der sogenannten Ausländerpädagogik der 1960er Jahre zurückerinnert fühlen, als bemängelt wurde, dass die Aus- und Weiterbildung von schulischen Lehrkräften bzw. „Ausländer-spezialistInnen“ forciert, die Qualifizierung von MigrantInnen hingegen nicht vorangetrieben werde (vgl. kritisch zur Kompetenzdebatte Auernheimer 2002, Sprung 2004).

Wie bereits einleitend erwähnt, scheint dem Thema Migration und Weiterbildung aus aktuellen Anlässen nun aber wieder mehr Aufmerksamkeit zuzukommen und die Perspektive auf Potenziale und

Chancen von Migrationsgesellschaften in integrationspolitischen Konzepten gestärkt zu werden. Neben arbeitsmarktbezogenen Interessen dürfte nicht zuletzt die Forcierung der Konzeption des Lifelong Learning durch die Europäische Union in Hinblick auf die Bildungsbeteiligung von MigrantenInnen zu neuen Impulsen und Überlegungen führen, etwa in Hinblick auf die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen.

Zusammenfassend lässt sich vorerst festhalten, dass die Migrationsthematik in der praktischen Weiterbildungsarbeit mittlerweile sehr präsent ist, empirische pädagogische Forschungen sowie theoretische Reflexionen aber nach wie vor in vergleichsweise geringem Umfang vorliegen bzw. unter dem Schlagwort „Interkulturelle Weiterbildung“ eher die Auseinandersetzung mit interkulturellen Kompetenzen von Mehrheitsangehörigen im Vordergrund steht (vgl. Sprung 2004). Wichtige Analysegrundlagen liefern daher andere Disziplinen wie z.B. soziologische Beiträge zur Arbeitsmarktsregulation oder dem Phänomen der Dequalifizierung.

3. Migration nach Österreich

Bevor ich näher auf die Bildungspartizipation von MigrantInnen eingehe, soll die Einwanderungssituation in Österreich, das im Europavergleich in den letzten Jahren zu den Staaten mit hohen Zuwanderungsraten zählt, kurz skizziert werden. Österreich kann seit den 1960er Jahren als Einwanderungsland bezeichnet werden, Migrationsbewegungen und Herkunftsländer weisen viele Ähnlichkeiten mit der Situation der Bundesrepublik Deutschland auf, wenngleich einige Entwicklungen, wie z.B. die Anwerbepolitik der sogenannten „Gastarbeiterära“, erst einige Jahre später einsetzten. Die wichtigsten Anwerbeländer für Österreich waren das ehemalige Jugoslawien sowie die Türkei, mehr als ein Drittel der heute im Land lebenden Menschen mit Migrationshintergrund stammt aus Ex-Jugoslawien, seit Mitte der 1980er Jahre nahm die Zuwanderung aus den ostmitteleuropäischen Ländern jedoch deutlich zu (vgl. Lehart/Marik-Lebeck 2007, S. 168). Österreich war neben der Arbeitsmigration in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts Ziel mehrerer zahlenmäßig bedeutsamer Flüchtlingsbewegungen, wie z.B. in Folge des Volksaufstandes in Ungarn 1956, des Prager Frühlings 1968 und insbesondere ab 1993 mit Flüchtlingen aus Bosnien und dem Kosovo. Zwischen 2001 und 2005 betrug die Nettozuwanderung 203.000 Personen – bei einer Gesamtbevölkerungszahl Österreichs von ca. 8 Millionen (vgl. Fassmann 2007, S. 354). Heute liegt der Anteil ausländischer Staatsangehöriger bei 10%, wobei AusländerInnen als auch ÖsterreicherInnen, die im Ausland geboren sind, insgesamt einen Bevölkerungsanteil von 17% ausmachen. Mit diesen Zahlen ist Österreich im EU-Vergleich im oberen Mittelfeld anzusiedeln (vgl. Lehart/Marik-Lebeck 2007). In einer solchen Darstellung sind Angehörige der zweiten oder dritten Generation, die bereits einen österreichischen Pass besitzen, übrigens noch gar nicht eingerechnet. Wie auch in anderen Staaten konzentriert sich die ausländische Wohnbevölkerung in urbanen Ballungszentren, 35% aller AusländerInnen leben in der Bundeshauptstadt Wien.

Auf gesetzlicher Ebene kam es in den vergangenen Jahren zur Verabschiedung immer restriktiverer Zuwanderungsbestimmungen, was einen Rückgang des Zuzuges seit 2006 zur Folge hatte. Aller-

dings bleibt der Effekt neuer Gesetze auf die Neuzuwanderung begrenzt, da sich diese überwiegend aus Familiennachzug bereits eingebürgerter ZuwanderInnen bzw. Angehörigen der neuen EU-Mitgliedsstaaten zusammensetzt (eine besonders stark anwachsende Gruppe stellen in Österreich übrigens deutsche MigrantInnen dar).

4. Aspekte der Integration

Die Lebenssituation von MigrantInnen, insbesondere jener aus Drittstaaten, ist in vielen Fällen durch schlechte Stellung im Beruf, niedriges Haushaltseinkommen und hohe Armutsgefährdung, Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, mangelnde soziale und politische Partizipation sowie weitere sozialstrukturelle Disparitäten gekennzeichnet (vgl. Fassmann 2007). Erkenntnisse zur Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund in Schulen stützen sich im Wesentlichen auf Ergebnisse der Pisastudie und zeigen einen negativen Effekt des Migrationshintergrundes auf den Schulerfolg (vgl. Herzog-Punzenberger 2006). Kinder aus zugewanderten Familien konzentrieren sich auch in Österreich deutlich in Schultypen mit niedrigem Leistungsniveau, wobei die Selektion, die dorthin führt, sehr früh erfolgt. Was die soziale Mobilität der Nachfolgegenerationen betrifft, lassen sich leicht positive Entwicklungen im Sinne einer steigenden Bildungsbeteiligung beobachten. Dies gilt in Österreich allerdings am wenigstens für den Bildungserfolg der Gruppen aus den klassischen Anwerbeländern Türkei und Ex-Jugoslawien. Weiss/Unterwurzacher (2007, S. 241) sprechen in ihrer Studie vom „Erbe der Gastarbeit“ und arbeiten den dominierenden Effekt des sozialen Status bzw. des kulturellen Kapitals des Elternhauses auf den Verlauf schulischer Karrieren heraus.

Integrationspolitische Agenden sind in Österreich auf zahlreiche Akteure verteilt, es mangelt an gebündelten Maßnahmen bzw. einem längerfristig ausgerichteten Konzept und verbindlichen Grundlagen für den Bereich „Integration“. Eine europäische Vergleichsstudie, die unter der Leitung des British Council und der Migration Integration Policy Groupe durchgeführt wurde, stellt Österreich ein denkbar schlechtes Zeugnis aus. Es zählt in Europa zusammen mit der Slowakei, Griechenland und Zypern zu den Ländern mit besonders schlechten Bedingungen für die Integration von ZuwanderInnen. Kriterien wie der Zugang zum Arbeitsmarkt oder der Schutz vor Diskriminierung wurden sehr negativ beurteilt, zu den Schlusslichtern des Rankings zählt Österreich bei den Themen Erwerb der Staatsbürgerschaft und Familiennachzug (vgl. <http://www.integrationindex.eu/>).

Ende 2007 wurde nun auf Bundesebene eine sogenannte Integrationsplattform als ExpertInnen- und Diskussionsforum etabliert, woraus eine zukünftige Strategie des Umganges mit Migration und Integration resultieren soll.

5. MigrantInnen als TeilnehmerInnen in der Weiterbildung

Menschen mit Migrationshintergrund werden durch Weiterbildungsangebote entweder in Form zielgruppenspezifischer Programme angesprochen oder nehmen an unterschiedlichsten Kursen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung teil. Im Vordergrund der aktuellen Weiterbildungspraxis im Feld Migration stehen jene Angebote, die auf sogenannte Integrationsprozesse, v. a. im Bereich Spracherwerb und Grundkenntnisse der Systeme/ Gesetze des Aufnahmelandes, abzielen. Dahinter verschwindet in der Diskussion jedoch tendenziell die Tatsache, dass Erwachsenenbildung – verstanden nicht nur als berufliche Anpassungsbildung – Menschen auch Orientierung und Begleitung in schwierigen Lebenslagen anzubieten hätte und Migration durchaus als einschneidende biografische Erfahrung angesehen werden kann.

5.1 Spracherwerb

Das breiteste Marktsegment in Bezug auf die Zielgruppe bilden Deutschkurse, die sowohl von großen Trägern wie den Volkshochschulen als auch von diversen NGOs oder migrantischen Selbstorganisationen veranstaltet werden. Ein für die Weiterbildung relevanter Bereich der Integrationspolitik wird im österreichischen Fremdenrecht durch eine sogenannte „Integrationsvereinbarung“ geregelt, in der sich NeuzuwanderInnen aus Nicht-EU-Staaten zum Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache innerhalb von fünf Jahren verpflichten müssen. Als Standard setzt die Integrationsvereinbarung das A2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen fest, ein Kursbesuch ist im Umfang von 300 Unterrichtsstunden zu absolvieren. Das Nichterfüllen der Integrationsvereinbarung zieht verschiedene Sanktionsstufen, die von Streichung des Zuschusses zu den Kurskosten bis hin zum Verlust des Aufenthaltstitels reichen, nach sich. Es sind eigens zertifizierte Sprachkursanbieter, welche die anerkannten Kurse, die auch integrationsrelevante Informationen zu vermitteln haben, durchführen. ExpertInnen kritisieren diese Bestimmungen unter anderem deswegen, weil einheitliche Kurse und Tests nicht auf unterschiedliche Zielgruppen Rücksicht nehmen, weil für lernungewohnte TeilnehmerInnen 300 Stunden zu knapp bemessen sind und für einige Gruppen höhere Zuschüsse zu den Kurskosten erforderlich wären. Abgesehen davon stellt sich die Frage, inwieweit eine Strategie, die auf Druck und Sanktionsdrohungen aufbaut, sprachdidaktisch sinnvoll sein kann (vgl. De Cillia 2007, S. 256f.).

5.2 Partizipation an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung

Die Anbieterstruktur der Deutschkurse ist wie gesagt sehr vielfältig und eher unübersichtlich, Daten über TeilnehmerInnen liegen nur äußerst lückenhaft vor. Es lässt sich daher derzeit keine statisti-

sche Aussage über den tatsächlichen Umfang der Teilnahmen an Sprachkursen treffen. Empirische Erkenntnisse zum Weiterbildungsverhalten von MigrantInnen sind insgesamt (nicht nur) in Österreich sehr dürftig. So erfassen beispielsweise die meisten Bildungsträger in ihren TeilnehmerInnen-Statistiken keine Kriterien wie Migrationshintergrund oder Staatsbürgerschaft. Eine Erhebung der Statistik Austria zum Lebenslangen Lernen (basierend auf dem Mikrozensus 2003, Wohnbevölkerung ab 15. Lebensjahr, Unterscheidung nach Staatsbürgerschaft) weist in der Gruppe der AusländerInnen eine 17%ige Beteiligung an non-formaler Weiterbildung gegenüber 22% bei ÖsterreicherInnen aus. Die Unterschiede sind je nach Herkunftsland mehr oder weniger deutlich ausgeprägt. So bildeten sich beispielsweise nur 13% der türkischen Staatsangehörigen bzw. 12% der Personen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawien weiter. Alle anderen Nicht-ÖsterreicherInnen weisen insgesamt mit 24% einen höheren Anteilswert als ÖsterreicherInnen auf. Diese Zahlen beinhalten alle Arten von Kursen inklusive der Deutschkurse. Bei der Differenzierung in vorwiegend privat bzw. beruflich motivierte Kurse nehmen TürkInnen zu 5% an beruflich und zu 6% an privat motivierten Kursen teil, MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien zu 7% an beruflich und zu 4% an privat motivierten Maßnahmen. Die restlichen Prozentpunkte beziehen sich auf Personen, die an beiden Kursformen teilnahmen (vgl. Statistik Austria 2004, S. 33). Einschränkend müsste zu diesen Daten hinsichtlich der Aussagekraft noch angemerkt werden, dass die Fallzahlen bei der Erhebung gering waren und die Befragungen ausreichende Deutschkenntnisse voraussetzten (was ebenso auf die im Folgenden zitierten Ergebnisse aus Deutschland zutrifft).

Das deutsche Berichtssystem Weiterbildung IX (BM für Bildung und Forschung 2006, S. 139ff.) beschäftigt sich mit dem Weiterbildungsverhalten von MigrantInnen, indem auch im Ausland geborene Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft erfasst werden. Die Prozentzahlen der Weiterbildungsbeteiligung unterscheiden sich in Österreich und Deutschland beträchtlich, was aber v. a. auf unterschiedliche Erhebungsparameter bzw. Operationalisierungen des Weiterbildungsbegriffes zurückzuführen ist. Daher sind die Daten hier in erster Linie in Hinblick auf die Relation zwischen den einzelnen Gruppen von Interesse: Während sich Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund im Jahr 2003 zu 43% an Weiterbildung beteiligten, trifft dies auf 29% der MigrantInnen zu. Bezüglich der Bildungsbereiche ergibt sich ein Unterschied in Abhängigkeit von der Staatsangehörigkeit: AusländerInnen partizipieren etwas häufiger an allgemeiner Weiterbildung als Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund (21% vs. 18%), bei der beruflichen Weiterbildung zeigt sich das entgegengesetzte Bild (13% vs. 19%). In der allgemeinen Weiterbildung werden von Ausländerinnen v. a. Sprach- bzw. EDV-Kurse besucht (ebd., S. 136), wobei hier darauf verwiesen sei, dass die Abgrenzung zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung zum Teil uneindeutig ist.

Menschen, die im Zuge einer Arbeitslosigkeit in staatlich finanzierte Kurse gelangen, werden in Österreich statistisch nur nach In- bzw. Ausländerstatus unterschieden. So wies das Arbeitsmarktservice (vergleichbar der Bundesagentur für Arbeit) auf meine Anfrage für 2007 einen durchschnittlichen AusländerInnenanteil von 16% an allen Schulungsteilnehmenden aus (vgl. AMS Österreich, Sonderauswertung vom 21.1.2008).

Nachdem die Bildungsträger also keine oder kaum Daten über den Migrationshintergrund ihrer Teil-

nehmerInnen führen, gibt für Österreich derzeit nur eine einschlägige, evaluative Befragung unter 42 Wiener Erwachsenenbildungseinrichtungen Auskunft über ausgewählte Aspekte (vgl. Pohn-Weidinger/Reinprecht 2005). Viele der Angaben aus den befragten Institutionen stellten übrigens mangels einschlägiger Dokumentationssysteme Schätzungen der LeiterInnen dar. Ein stärker werdender Zulauf von MigrantInnen wurde in 43% der Organisationen beobachtet. Die Studie ergab eine deutliche Konzentration von TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund auf bestimmte Angebotssegmente – wie auch im deutschen Berichtssystem Weiterbildung stehen Sprachkurse an erster Stelle, gefolgt von EDV-Kursen. Berufliche Weiterbildung wird meist nur auf niedrigstem Qualifikationsniveau angeboten. Die Nachfrage nach nicht unmittelbar berufsbezogenen Bildungsangeboten (z.B. im Bereich Gesundheit und Bewegung) ist gering. Die Untersuchung zeigte ferner, dass in Weiterbildungsinstitutionen der Blick auf die Ressourcen und Potenziale noch wenig ausgeprägt zu sein scheint und defizitorientierte Zugänge dominieren. Die befragten Einrichtungen nehmen MigrantInnen bedingt als Marktpotenzial wahr bzw. werden dahingehend bislang noch keine speziellen Bedarfs- oder Potenzialanalysen angestellt (vgl. ebd.).

5.3 Handlungsdruck in der beruflichen Weiterbildung

WeiterbildnerInnen sehen sich heute in vielen Einrichtungen mit heterogenen Lerngruppen konfrontiert, dieser Umstand wird sehr oft als Druck empfunden, dem nicht adäquat begegnet werden kann. Zumindest legen dies zahlreiche ExpertInnengespräche aus meiner Forschungs- und TrainerInnentätigkeit nahe. Dass Handlungsbedarf konstatiert wird, veranschaulichen aktuell zahlreiche Veranstaltungen, die anlässlich des Jahres des interkulturellen Dialogs in Österreich zum Thema Migration und Erwachsenenbildung stattfinden. Auch der expandierende Trainingsmarkt mit Angeboten zur interkulturellen Kompetenzerweiterung deutet auf eine gestiegene Nachfrage nach Unterstützung im Umgang mit MigrantInnen als Zielgruppe pädagogischer und sozialer Arbeit hin. Gerade unter Bedingungen von Ressourcenknappheit im Bildungswesen dominierten in der Vergangenheit meiner Einschätzung zufolge eher Abwehr und Ausschluss gegenüber aktiven Strategien zur Inklusion neuer Zielgruppen. In Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, etwa wenn diese für Arbeitslose durch staatliche Stellen finanziert werden, haben die Träger jedoch quasi keine „Wahl“, wen sie in ihre Kurse aufnehmen wollen und sind daher zunehmend zur Entwicklung neuer Lösungswege gezwungen. Für die Praxis der beruflichen Weiterbildung kann festgestellt werden, dass sich im Unterschied zu Österreich in Deutschland bereits mehrere überregionale Programme etabliert haben, wie z.B. die Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten mit den dazugehörigen Förderstellen, Netzwerke wie "Integration durch Qualifizierung" und „Pro Qualifizierung“ oder das Kompetenzzentrum Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerkes, das MultiplikatorInnen anspricht. Die meisten Institutionen wenden sich allerdings schwerpunktmäßig an Jugendliche bzw. junge MigrantInnen.

Interessante Initiativen wurden aus meiner Sicht im Weiterbildungsbereich – sowohl in Österreich als auch in Deutschland, in Kooperation mit unterschiedlichen transnationalen Partnern – im Rah-

men des EU-Programms EQUAL zwischen 2002 und 2007 umgesetzt (vgl. http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_de.cfm). Diese Projekte haben häufig einen ressourcenorientierten Ansatz gewählt, haben die zentrale Frage der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen in den Mittelpunkt gestellt und die Verantwortung von Institutionen, Verwaltung und der Politik eingemahnt. Ich nenne an dieser Stelle kurz einige Beispiele:

- IKAP (Interkultureller Kommunaler Aktionsplan) setzte am lokalen Arbeitsmarkt und Wirtschaftsraum an, um strukturelle Integrationshemmnisse abzubauen. Dazu wurden VertreterInnen von Institutionen und Unternehmen in Modellregionen vernetzt und in Weiterbildungsveranstaltungen darauf vorbereitet, Praxisprojekte selbständig umzusetzen. Die Einbeziehung politischer und arbeitsmarktbezogener Akteure war dabei ein zentraler Bestandteil (<http://www.volkshilfe.at/ikap>).
- In der Entwicklungspartnerschaft "Interculturexpress" (<http://www.interculturexpress.at/>) wurde das Thema der Anerkennung und Verwertung von Qualifikationen und Kompetenzen auf verschiedenen Ebenen aufgegriffen (Schulung von MultiplikatorInnen, Mentoring für MigrantInnen, Erarbeitung von politischen Empfehlungen in transnationalen Netzwerken, Ausbildung von MigrantInnen als TrainerInnen in der beruflichen Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit).
- Auch die Rolle von Selbstorganisationen als AkteurInnen der Erwachsenenbildung und Antidiskriminierungsarbeit wurde in einer Partnerschaft gestärkt (<http://work-in-process.at/>).

Diesen meist auf Projektbasis realisierten Maßnahmen mangelt es jedoch leider aufgrund fehlender nationaler Förderungen an Nachhaltigkeit. Nur einzelne der erwähnten Projekte haben sich etabliert, wie z.B. eine Beratungsstelle für NeuzuwanderInnen (Schwerpunkt Anerkennung von Qualifikationen) mit Hilfe der Finanzierung der Stadt Wien.

6. Barrieren der Weiterbildungsbeteiligung

Welche Ursachen lassen sich nun für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen ausmachen? Allgemein sei an dieser Stelle auf sozioökonomische Faktoren hingewiesen, die bekanntermaßen Einfluss auf die Partizipation an Weiterbildung haben. Dazu zählen Schul- und Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Alter, Nationalität, Geschlecht, soziale Herkunft oder berufliche Stellung. Eine höhere formale Ausbildung korreliert beispielsweise mit intensiverer Weiterbildungspartizipation (vgl. Schneeberger/Mayer 2004, S. 72 ff.). So kann angenommen werden, dass sich bei MigrantInnen Benachteiligungen aus dem Schulwesen weiter fortsetzen.

6.1 Stellung auf dem Arbeitsmarkt

Einige der genannten Aspekte sind unter MigrantInnen besonders ungünstig ausgeprägt wie z.B. die höhere Arbeitslosenrate. In Österreich waren im Herbst 2007 ca. 9% der AusländerInnen (gegenüber 4% der InländerInnen) ohne Beschäftigung (vgl. Statistik Austria 2007). Laut einer Studie zum Le-

benslangen Lernen liegt die Beteiligung an non-formaler Weiterbildung (allgemein) unter Erwerbstätigen mit 31% deutlich über der 22%igen Beteiligungsquote der Gesamtbevölkerung (vgl. Statistik Austria 2004, S. 31f.).

Bezüglich der schlechteren Stellung im Beruf gilt für MigrantInnen, dass diese entweder geringe Bildungsniveaus aufweisen oder aber auch bei höherer Qualifikation häufig keine adäquate Beschäftigung finden. MigrantInnen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei konzentrieren sich auf wenige Segmente des Arbeitsmarktes und sind zu drei Vierteln als ArbeiterInnen tätig, während die Streuung bei ZuwanderInnen aus den EU-15 viel breiter ausfällt und es sich überwiegend um besser entlohnte und prestigeträchtigere Arbeitsplätze handelt (vgl. Fassmann/Reeger 2007, S. 192ff.). Von allen unselbständig Erwerbstätigen in Österreich besuchen am häufigsten Beamte mit höheren und führenden Tätigkeiten berufsbezogene Kurse (eine Gruppe, in der kaum MigrantInnen vertreten sind), am seltensten ArbeiterInnen in Hilfstätigkeiten. Bezogen auf Branchen liegt die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung mit 11% im Beherbergungs- und Gaststättenwesen - dies ist zugleich einer jener Bereiche, in denen MigrantInnen am häufigsten beschäftigt sind (vgl. Statistik Austria 2004, S. 41).

Die Qualifikationsstruktur der in Österreich lebenden MigrantInnen hat sich durch Zuwanderung ab Mitte der 1980er Jahre deutlich verändert. Während die vor 1985 nach Österreich Gekommenen zu 47% die Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss aufweisen, trifft dies für später Zugezogene nur zu ca. 30% zu. Bis 1998 ins Land Gekommene verfügten nur zu rund 25% über eine Ausbildung ab der Matura (Abitur), unter den danach Zugezogenen machen die höher Gebildeten einen Anteil von über 40% aus (vgl. Gächter 2007, S. 246). Auf Basis der Volkszählungsdaten 2001 lässt sich zeigen, dass 19% der ÖsterreicherInnen unter ihrem Ausbildungsniveau tätig sind, hingegen arbeiten 39% der Menschen, die im Ausland geboren oder ausländische Staatsangehörige sind, in berufs fremden bzw. unterfordernden Jobs, bei einigen Drittstaaten beträgt der Prozentsatz sogar 48% (vgl. Gächter 2006). Hier dürfte also ein großes Potenzial an Qualifikationen und Kompetenzen brachliegen.

Die mit einer nicht der Ausbildung entsprechenden Beschäftigung einhergehende Entwertung beruflicher Kompetenzen kann Folgen haben: Dequalifikation zieht u. a. Statusverlust nach sich, ein Wiedereinstieg als Fachkraft wird mit der Zeit immer schwerer möglich. Die Gefahr der (Langzeit-)arbeitslosigkeit steigt, Dequalifikation wirkt zudem hemmend auf die Weiterbildungsmotivation. Studien zur Weiterbildungsmotivation zeigen die Relevanz von Faktoren wie Ressourcenmangel (Zeit, Geld, Information), aber auch, dass die angenommenen Verwertungsaussichten der durch Weiterbildung erworbenen Kompetenzen ausschlaggebend für einen Kursbesuch sind (vgl. Schneeberger/Mayer 2004, S. 72ff.). Angesichts der zitierten Befunde zu Dequalifizierung kann angenommen werden, dass solche Nutzenerwartungen unter MigrantInnen möglicherweise sehr negativ ausgeprägt sind.

Für eine Verstetigung qualifizierter MigrantInnen in unqualifizierten Bereichen des Arbeitsmarktes sind vielschichtige Faktoren verantwortlich, dazu zählen z.B. rechtliche Aspekte (Fremdenrecht,

Anerkennungsbestimmungen für Bildungsabschlüsse), Diskriminierung, Sprachkenntnisse, der Faktor Zeit, Informationsmangel sowie unangemessene Strategien der Vermittlungsbehörden (vgl. Von Hausen 2008). Letztere ignorieren häufig die Qualifikationen von MigrantInnen, weil sie diese als nutzlos einstufen. Nicht selten werden arbeitslose MigrantInnen dann nicht nur in unqualifizierte Jobs, sondern ebenso in Weiterbildungsmaßnahmen gelenkt, in denen sie sich von ihren ursprünglichen Berufen entfernen und auf einem niedrigerem Niveau neu orientieren sollen.

Die rechtlichen Einschränkungen bezüglich eines Zuganges zum Arbeitsmarkt treffen AsylbewerberInnen in besonderer Weise. Sie dürfen in Österreich während der Dauer ihres Asylverfahrens nur in Ausnahmefällen arbeiten (Saisonarbeit), ihre ungeklärten Existenzbedingungen dauern oft über mehrere Jahre an. Gerade unter Flüchtlingen befinden sich jedoch überproportional viele Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen (vgl. Hadeed 2004). Zur Gruppe der Flüchtlinge sei zudem angemerkt, dass eine mögliche Barriere der Weiterbildungsteilnahme wie insgesamt eines gelingenden Integrationsprozesses aus traumatisierenden Erfahrungen und deren psychischen/gesundheitlichen Folgen resultieren kann.

Lösungsansätze zur geschilderten Problematik liegen zwar nicht in erster Linie im Verantwortungsbereich der beruflichen Weiterbildung, sondern der Arbeitsmarkt- bzw. Integrationspolitik. Beiträge, welche Bildungsarbeit aber sehr wohl leisten kann, bestehen in der Anpassung "veralteter" Kenntnisse, der Stärkung (fach-)sprachlicher Kompetenzen, der Orientierung auf dem Arbeits- und Weiterbildungsmarkt und nicht zuletzt in der Begleitung bei der Entwicklung neuer Handlungsstrategien einzelner ArbeitnehmerInnen. Ein aktuelles Forschungsprojekt in Zusammenhang mit einer Ausbildung qualifizierter MigrantInnen für die Arbeit im Feld Erwachsenenbildung hat gezeigt, dass die Aufarbeitung der Erfahrungen von Diskriminierung und Entwertung von elementarer Bedeutung für die TeilnehmerInnen war, um aus der Dequalifizierungsspirale auszubrechen (vgl. Sprung 2007).

6.2 Informationsmangel

Zu den zentralen Ursachen geringer Bildungsbeteiligung zählt der Mangel an Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. insgesamt über die Struktur sowie die Anforderungen des Arbeitsmarktes im Migrationsland. Eine im Jahr 2003 bei 3000 Personen durchgeführte Befragung zum Weiterbildungsverhalten (vgl. Schmidt/Tippelt 2006, S. 36f.) bezog auch 88 ProbandInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in die Untersuchung ein. Als Teilnahmebarrieren wurden bei dieser Gruppe u. a. persönliche Motivation oder fehlende Unterstützung des Partners/der Partnerin genannt (was übrigens entgegen eventuell an dieser Stelle auftauchenden Vermutungen öfter von Männern angegeben wurde). Am häufigsten bezogen sich die Befragten auf mangelnde Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt (63% der AusländerInnen, hingegen nur 17% der Deutschen) und auf Ängste vor Prüfungsanforderungen (44%). Aus diesem Ergebnis lässt sich neben anderen wie etwa didaktischen Überlegungen folgern, dass gerade für die Gruppe der MigrantInnen Bildungsberatung eine relevante Unterstützung darstellen würde. Bildungsberatung wird bereits jetzt, zumindest in

Deutschland, überproportional von der genannten Zielgruppe genutzt, konzentriert sich aber noch überwiegend auf die Erstausbildung bzw. den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung (vgl. ebd., S. 37).

6.3 Interkulturelle Öffnung – Barrieren auf Seiten der Einrichtungen

Seit Mitte der 1990er Jahre wird im deutschsprachigen Raum eine Debatte über die sogenannte interkulturelle Öffnung, zunächst bezogen auf Verwaltungen und Soziale Dienste, in weiterer Folge ebenso in Zusammenhang mit Gesundheits- und Bildungsinstitutionen geführt. Ausgangspunkt war die Erkenntnis, dass Menschen mit Migrationshintergrund durch unterschiedliche, oft auch unbeachtete Barrieren an einer gleichberechtigten Teilhabe an Angeboten und Dienstleistungen gehindert werden. Damit wurde der Blick einmal mehr auf die Verantwortung der Mehrheitsgesellschaft und ihrer Institutionen für die Erhöhung von Chancengleichheit gelenkt. Viele in diesem Kontext entstandenen Konzepte bzw. Projekte machten auf die Bedeutung von integrierten Analysen, Leitbild-, Organisations- sowie Personalentwicklungsprozessen aufmerksam. In der Praxis wurde und wird Interkulturelle Öffnung meiner Einschätzung nach jedoch häufig auf die Kompetenzentwicklung der MitarbeiterInnen reduziert. Abgesehen davon, dass sich hier ein reiches Betätigungsfeld für die Weiterbildung aufgetan hat, stellt sich die Frage, inwieweit sich Einrichtungen der Erwachsenenbildung selbst einem Öffnungsprozess unterzogen haben bzw. ob auch eine andere, inzwischen populärer gewordene Variante, das Diversity Management, auf Resonanz stößt. Mangels einschlägiger Studien lässt sich hierfür vorerst keine Antwort finden, Beobachtungen des Praxisfeldes geben zu der Annahme Anlass, dass die Herausforderung einer Interkulturellen Öffnung im Bildungswesen bislang seltener aufgegriffen wurde als z.B. in sozialen Diensten. Diese Einschätzung teilt auch Dollhausen (2006) für Deutschland. In der bereits zitierten Studie in Wiener Erwachsenenbildungseinrichtungen wurde danach gefragt, ob die Institutionen eine interkulturelle Profilbildung für erstrebenswert erachten würden. 38% der Institutionen befanden, dass ein interkulturelles Profil bereits ausreichend ausgebildet sei. Sie argumentierten zum Teil auch damit, dass die Nachfrage zu gering sei und ohne Kursförderungen die Zielgruppe über zuwenig Kaufkraft verfüge. Einige Einrichtungen meinten, dass ein interkulturelles Profil den Rahmen sprengen würde und stigmatisierend wirken könnte. 28% der Weiterbildungsanbieter haben jedoch eine stärkere interkulturelle Öffnung befürwortet (vgl. Pohn Weidinger/Reinprecht 2005, S. 10f.).

Zwar hat das Thema Migration zweifelsohne an Bedeutung gewonnen, wird jedoch in der Regel noch immer in Form eines Zielgruppenansatzes bearbeitet. Neben einem breiteren zielgruppenspezifischen Angebot wären aber vor allem grundsätzliche Antworten auf die Herausforderung der Bildungsarbeit mit heterogenen Lerngruppen notwendig, wie z.B. durch geänderte Strukturen und Rahmenbedingungen (u. a. Zeitkonzepte, Zweisprachigkeit), didaktische Reformen, begleitende Maßnahmen in Bezug auf Sprachförderung, Weiterbildung von TrainerInnen, Einstellung von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund uvm.

6.4 Weitere Ursachen

Spezifisch für MigrantInnen werden außerdem Probleme bei der Anerkennung der in den Heimatländern erworbenen Bildungsabschlüsse, die prekäre rechtliche Lage, mangelnde Sprachkenntnisse (auch in Bezug auf fachsprachliche Kommunikationskompetenzen) sowie eventuell ein eingeschränkter Zugang zu Förderungen als Barrieren einer Weiterbildungspartizipation wirksam.

MigrantInnen machen außerdem in Kursen oft entmutigende Erfahrungen, sie stehen aufgrund sprachlicher Einschränkungen stark unter Druck dem Unterricht zu folgen, es gibt keine Zeit für Übersetzungen, und sie haben wenig Gelegenheit ihre Kompetenzen adäquat einzubringen. Manche LernerInnen berichten von Diskriminierungen, die sowohl von anderen Teilnehmenden als auch Vortragenden ausgehen (vgl. Sprung 2007).

7. Bildungspolitische Entwicklungen – Lebenslanges Lernen

In Österreich reagierte die Politik auf Befunde über die Bildungsbenachteiligung von MigrantInnen bislang vor allem mit – sehr zögerlichen – Maßnahmen im Schulwesen, hingegen ist keine einschlägige Strategie für den Bereich des Lernens erwachsener MigrantInnen absehbar. Es lohnt sich daher aus meiner Sicht, die in der EU sowie national geführte Debatte über Lebenslanges Lernen näher zu betrachten, weil sich darin implizite und explizite Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Bildungs- und Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund finden ließen. Einige dieser Aspekte sollen abschließend noch kurz skizziert werden.

Die Europäische Union forciert seit den 1990er Jahren die Konzeption des Lebenslangen bzw. Lebensbegleitenden Lernens (LLL). Diese in erster Linie ökonomisch motivierte Idee zielt darauf ab, dass Menschen und Organisationen ihre Kompetenzen sowie ihr Wissen in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt stetig weiterentwickeln. Heute sehen sich immer mehr Menschen mit biografischen Einschnitten konfrontiert wie sie gerade ZuwanderInnen nur zu gut kennen – dass nämlich ihre Kompetenzen Entwertung erfahren und nicht (mehr) zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes passen. Ansätze zum LLL sollen allerdings nicht nur berufsbezogene Aspekte umfassen, sondern ebenso die Bewältigung neuer Lebenssituationen, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungsprozessen ergeben – auch hier könnten Lebensläufe von MigrantInnen als typisches Beispiel angeführt werden. In neueren Konzepten der EU werden über die Arbeitswelt hinausreichende Ziele mit Schlagworten wie „Entwicklung von Bürgersinn“, „Gewinn persönlicher Autonomie“ oder „persönliches Wohlbefinden“ benannt (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007).

Konzepte Lebenslangen Lernens legen nahe, dass es neuer Formen des Lernens bedarf, dass dieses nicht nur in „klassischen“ Bildungsinstitutionen stattfindet und dass Anschlussfähigkeit zwischen den unterschiedlichen Systemen an Bedeutung gewinnen wird. In einer aktuellen Mitteilung der Eu-

ropäischen Kommission wird mit dem Titel „Zum Lernen ist es nie zu spät“ ein Aktionsplan Erwachsenenbildung vorgestellt. Er nimmt insbesondere benachteiligte Gruppen in den Blick und nennt die Integration von MigrantInnen als expliziten Schwerpunkt (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007). Gefordert werden z.B. maßgeschneidert Kurse für MigrantInnen sowie Verfahren zur Validierung/ Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen und Kompetenzen.

Da gerade die Anerkennung der im Heimatland erworbenen Bildungsabschlüsse oft eine Barriere der Arbeitsmarktpartizipation darstellt, müssten sich Initiativen, die die Anerkennung erleichtern und insbesondere auch Verfahren, die informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen, für MigrantInnen günstig auswirken. Schätzungen gehen davon aus, dass bis zu 70% der berufsrelevanten Kompetenzen informell erworben werden (vgl. Frank/Gutschow/Münchhausen 2005, S. 5ff.). Diese zu validieren wird im LLL als wichtiger Punkt erachtet, um die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und Impulse bzw. Zugangsmöglichkeiten zum Weiterlernen zu geben. Bezüglich der Anerkennungsmöglichkeiten gab es in den europäischen Länder in der Vergangenheit unterschiedliche Wege der Umsetzung (vgl. Colardyn/Bjornavold 2004, vgl. Käßlinger 2002). Seit dem im Jahr 2000 veröffentlichten „Memorandum über das lebenslange Lernen“ wurden in der Europäischen Union unterschiedliche Prozesse eingeleitet, um die genannten Fragen zu lösen, unter anderem in Form der Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der zur Vergleichbarkeit von Qualifikationen der verschiedenen Aus- und Weiterbildungssysteme innerhalb der EU beitragen soll. Ein nationaler Qualifikationsrahmen befindet sich für Österreich noch in Ausarbeitung.

8. Resümee

Menschen mit Migrationshintergrund sind in der Weiterbildung unterrepräsentiert – dies trifft sowohl für die wissenschaftliche Rezeption der Thematik als auch für die Praxis der Erwachsenenbildung zu. Je nach Angebotssektor, aber auch nach Herkunftsland, zeigt sich die Bildungspartizipation differenziert. MigrantInnen besuchen in Österreich am häufigsten Deutschkurse, EDV-Schulungen und Angebote der beruflichen Weiterbildung auf vorwiegend niedrigem Qualifikationsniveau (Berufsorientierungskurse u. ä.). Faktoren wie die sozio-ökonomische Situation, Schul- und Ausbildung, Sprachkenntnisse, Informationsmangel, rechtliche Aspekte, negative Erfahrungen oder Diskriminierungserlebnisse wirken als Barrieren im Zugang zu Weiterbildung.

Eine qualitätsvolle, auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund spezialisierte Bildungsberatung wäre auf- und auszubauen. Hier bedarf es spezifischer Kenntnisse der BeraterInnen über ausländerrechtliche Rahmenbedingungen und die (differenzierten) Lebenslagen von MigrantInnen. Ferner werden interkulturell sensible Beratungsstrategien, fremdsprachliche Beratungsressourcen uvm. benötigt. Wichtig wären möglichst rasche Orientierungshilfen für NeuzuwanderInnen, da die Gefahr besteht, dass Menschen längere Zeit in Jobs unter ihrem Ausbildungsniveau verbleiben und Dequalifizierungsprozesse zu nachhaltiger Verstetigung in eben diesen Arbeitsmarktsegmenten führen. Hier sind übrigens insbesondere auch die staatlichen Behörden der Arbeitsvermittlung gefordert, MigrantInnen entsprechend ihrer Qualifikationen zu unterstützen und Zugang zu Weiterbil-

dung zu verschaffen. Man könnte vielleicht sogar etwas provokant formulieren, dass allem voran Behörden, Politik und Bildungswesen einen Beratungsbedarf hätten, um für die Problematik sensibilisiert zu werden.

Die „interkulturelle Öffnung“ der Erwachsenenbildungseinrichtungen stellt eine weitere zentrale Herausforderung dar, mit der die Institutionen durch verstärkten Zulauf zwangsläufig immer intensiver konfrontiert werden. Interkulturelle Öffnung hätte Reformen auf Ebene des Selbstverständnisses der Organisation ebenso zu umfassen wie Maßnahmen der Personalentwicklung, die Analyse der Bedürfnisse potenzieller KundInnen mit Migrationshintergrund sowie die Entwicklung didaktischer Modell für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen unter Bedingungen der Diversität. In der Praxis bleibt interkulturelle Öffnung leider nicht selten bei der Weiterbildung der MitarbeiterInnen stehen.

Ausländische Staatsangehörige sind in Österreich doppelt so häufig arbeitslos wie InländerInnen, der Anteil der von Dequalifizierung betroffenen Personen ist hoch. Um die hier brachliegenden Potenziale besser zu nutzen bzw. benachteiligte Gruppen gezielt zu fördern, wäre neben Bemühungen in einzelnen Institutionen auch eine nationale bildungspolitische Strategie gefragt. Eine solche Strategie ließe sich mit der Entwicklung von Lifelong-Learning-Konzepten verbinden, weil diese u. a. die Schaffung von Anerkennungsverfahren für Bildungsabschlüsse und informelle Lernprozesse vorsehen. Die Idee des Lebenslangen Lernens macht außerdem auf die Zusammenhänge zwischen Lernerfahrungen in einzelnen Lebensabschnitten aufmerksam. Insofern erscheint Kooperationsbereitschaft zwischen den Systemen wichtig, denn die Bildungskarrieren von Menschen mit Migrationshintergrund beginnen ja bekanntermaßen nicht erst in der Erwachsenenbildung. Die Perspektive auf höher qualifizierte MigrantInnen ist übrigens relativ neu in der Debatte, sie hat zu einer teilweisen Perspektivenverschiebung im Sinne einer Potenzial- statt Defizitorientierung beigetragen. Um MigrantInnen jedoch nicht einmal mehr (Stichwort „Gastarbeiter“) auf ihre Arbeitskraft zu reduzieren, sollte das Ziel einer umfassenden Erhöhung gesellschaftlicher Partizipationschancen nicht aus dem Blickfeld geraten.

Inwieweit die zitierten Anknüpfungspunkte des LLL nur auf einer konzeptioneller Ebene verbleiben oder aber in absehbarer Zeit in der Praxis wirksam werden, bleibt abzuwarten. Beste Ausbildung, Sprachkenntnisse und Zusatzqualifikationen sind außerdem noch keine Garantie für einen guten Job – was nützen individuelle Anstrengungen, wenn dann beispielsweise ein Arbeitgeber keine Mitarbeiterin mit schwarzer Hautfarbe oder einem Kopftuch einzustellen bereit ist? Bildungsoffensiven ersetzen aktive Antidiskriminierungs- und Integrationspolitik nicht, genauso wenig sind damit strukturelle Arbeitsmarktprobleme aus der Welt geschafft. Eine verbesserte Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund kann deren Teilhabechancen zweifelsohne verbessern – stellt jedoch nur einen Baustein eines weiter zu denkenden Konzeptes des Lebens in Einwanderungsgesellschaften, das Ausgrenzung abzubauen, hingegen Diversität und Partizipationschancen zu fördern hätte, dar.

Autorin

Annette Sprung
Universität Graz
E-Mail: annette.sprung@uni-graz.at
Homepage: <http://www-gewi.uni-graz.at/staff/sprung>

Literatur

- Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2002). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Darmstadt: Leske und Budrich.
- Auernheimer, Georg (2007). Einführung in die interkulturelle Pädagogik. 5. ergänzte Auflage. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (Hrsg.) (2005). Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen. Broschüre, Wien.
- BM für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006). Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin.
- De Cillia, Rudolf (2007). Sprachförderung. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006 (S. 251-257). Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Colardyn, Danielle/Bjornavold, Jens (2004). Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. In: European Journal of Education (p. 69-89), Vol 39, No.1, 2004.
- Dollhausen, Karin (2006). Integrationsförderung als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (S. 9-20). 29.Jg., Nr. 2/2006. Bielefeld: Bertelsmann.
- Fassmann, Heinz (Hrsg.) (2007). 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006. Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Fassmann, Heinz/Reeger, Ursula (2007). Lebensformen und soziale Situation von Zuwanderinnen. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006 (S. 183-200). Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Frank, Irmgard/Gutschow, Karin/Münchhausen, Gesa (2005). Informelles Lernen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gächter, August (2006). Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. ZSI Discussion Paper. Wien. URL: <http://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf>
- Gächter, August (2007). Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006 (S. 246-250). Klagenfurt/Celovec: Drava.
- Gogolin, Ingrid/Krüger-Potratz, Marianne (2006). Einführung in die Interkulturelle Pädago-

- gik. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Grünhage-Monetti, Matilde (Hrsg.) (2006). Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
 - Hadeed, Anwar (2004). Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos. Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen. Oldenburg: Verlag der Universität.
 - Von Hausen, Niki (2008). Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hoch qualifizierter Zuwanderer im Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen. Cultural Capital During Migration Research Paper Nr. 6.: Online im Internet. URL: http://www.cultural-capital.net/images/stories/publications/working_paper6.pdf
 - Herzog-Punzenberger, Barbara (Hrsg.) (2006). Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. KMI Working Paper Nr. 10. URL: http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf
 - Käßlinger, Bernd (2002). Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa. URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaeplinger02_01.pdf
 - Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Mitteilung der Kommission: Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0614de01.pdf
 - Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007). Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen v. 27.9.2007. Aktionsplan Erwachsenenbildung. Zum Lernen ist es nie zu spät. URL: http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_de.pdf
 - Krüger-Potratz, Marianne (2005). Interkulturelle Bildung. Eine Einführung. Münster: Waxmann.
 - Lebhart, Gustav/ Marik-Lebeck, Stephan (2007). Bevölkerung und Migrationshintergrund. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006 (S. 165-182). Klagenfurt/Celovec: Drava.
 - Mecheril, Paul (2004). Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim/Basel: Beltz.
 - Nohl, Arnd-Michael (2006). Konzepte interkultureller Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
 - Pohn-Weidinger, Axel/Reinprecht, Christoph (2005). Migrantinnen und Migranten in Wiener Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisbericht. Wien.
 - Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. 29.Jg., Nr.2/2006. Bielefeld: Bertelsmann.
 - Schmidt, Bernhard/Tippelt, Rudolf (2006). Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (S. 32-42). 29.Jg., Nr.2/2006. Bielefeld: Bertelsmann.
 - Schlögl, Peter (2005). Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Österreich. In: TiBi Nr. 10, Nichtformale Bildung und Wissensgesellschaft. URL: http://www.dipf.de/publikationen/tibi/tibi10_schloegl.pdf
 - Schneeberger, Arthur/Mayr, Thomas (2004). Berufliche Weiterbildung in Österreich und im

- europäischen Vergleich. Ibw Schriftenreihe Nr. 126. Forschungsbericht. URL: <http://www.bmwa.gv.at/NR/ronlyres/CC61F43D-628E-4728-A988-36C7D8689DF1/0/FB126BeruflicheWeiterbildungEndfassung.pdf>
- Sprung, Annette (2002). Interkulturalität – eine pädagogische Irritation? Pluralisierung und Differenz als Herausforderung für die Weiterbildung. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
 - Sprung, Annette (2004). Celebrate Diversity ? Kritische Bildung und kommunale Integration von MigrantInnen. In: Lenz, Werner/Sprung, Annette (Hrsg.): Kritische Bildung? Zugänge und Vorgänge (S. 129-147). Münster: LIT
 - Sprung, Annette (2007). Wissenschaftliche Begleitung des Lehrganges „Leuchtturm“. Unveröffentlichter Forschungsbericht. Graz/Wien.
 - Statistik Austria (Hrsg.) (2004). Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wien.
 - Statistik Austria (Hrsg.) (2007). Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 3.Quartal 2007. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/static/arbeitsmarktstatistik_-_3.quartal_2007_schnellbericht_029300.pdf
 - Weiss, Hilde (Hrsg.) (2007). Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
 - Weiss, Hilde/Unterwurzacher, Anne (2007). Soziale Mobilität durch Bildung? Bildungsbe- teiligung von MigrantInnen. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006 (S. 227-241). Klagenfurt/Celovec: Drava.

Zitation

Empfohlene Zitation:

Sprung, Annette (2008). Man lernt nie aus? MigrantInnen in der Weiterbildung am Beispiel Öster- reichs. In: bildungsforschung, Jahrgang 5, Ausgabe 1, URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2008-01/oesterreich/>

[Bitte setzen Sie das Datum des Aufrufs der Seite in runden Klammern und verwenden Sie die Ka- pitelnummern zum Zitieren einzelner Passagen]