

AXIS

PR

Alisha M. B. Heinemann | Michaela Stoffels |  
Steffen Wachter (Hg.)

# Erwachsenenbildung für die Migrations- gesellschaft

Institutionelle Öffnung als diskriminierungs-  
kritische Organisationsentwicklung

» PERSPEKTIVE PRAXIS «



Alisha M. B. Heinemann | Michaela Stoffels | Steffen Wachter (Hg.)

Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft  
Institutionelle Öffnung als diskriminierungskritische Organisationsentwicklung

## Perspektive Praxis

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Die grüne Reihe des DIE stellt Fachkräften in der Erwachsenenbildung bewährtes Handlungswissen, aktuelle Themen und in anderen Bereichen erprobte, didaktische Methoden vor. Die Bände sind aus der Perspektive des Handlungsfelds konzipiert, vermitteln verwendungsbezogenes Wissen und setzen Handlungsstandards, die sich am Stand der Forschung orientieren. Sie sollen somit zur Kompetenz- und Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung beitragen.

**Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE:** Dr. Thomas Jung

## Bisher in der Reihe Perspektive Praxis erschienene Titel (Auswahl):

Matthias Alke

### **Nachfolge in Weiterbildungsorganisationen**

Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5908-2

Christina Müller-Naevecke, Ekkehard Nuissl

### **Lernort Tagung**

Bielefeld 2016, ISBN 978-3-7639-5715-6

Thomas Hartmann

### **Urheberrecht in der (Weiter)Bildung**

Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5441-4

Julia Franz

### **Intergenerationelle Bildung**

Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5365-3

Frank Schröder, Peter Schlögl

### **Weiterbildungsberatung**

Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5367-7

Horst Siebert, Ekkehard Nuissl

### **Lehren an der VHS**

Bielefeld 2013, ISBN 978-3-7639-5169-7

Joachim Ludwig (Hg.)

### **Lernberatung und Diagnostik**

Bielefeld 2012, ISBN 978-3-7639-5065-2

Alexandra Bergedick, Dirk Rohr,

Anja Wegener

### **Bilden mit Bildern**

Bielefeld 2011, ISBN 978-3-7639-4865-9

Wolf-Peter Szepansky

### **Souverän Seminare leiten**

2., akt. und überarbeitete Auflage,

Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1798-3

Horst Siebert

### **Methoden für die Bildungsarbeit**

4., akt. und überarbeitete Auflage,

Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1993-2

Stefanie Jütten, Ewelina Mania, Anne Strauch

### **Kompetenzfassung in der Weiterbildung**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1974-1

Angela Venth, Jürgen Budde

### **Genderkompetenz für lebenslanges Lernen**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1978-9

Jörg Knoll

### **Lern- und Bildungsberatung**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1956-7

Beate Braun, Janine Hengst, Ingmar Petersohn

### **Existenzgründung in der Weiterbildung**

Bielefeld 2008, ISBN 978-3-7639-1959-8

Klaus Pehl

### **Strategische Nutzung statistischer**

### **Weiterbildungsdaten**

Bielefeld 2007, ISBN 978-3-7639-1925-3

Matilde Grünhage-Monetti (Hg.)

### **Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft**

mit CD-ROM

Bielefeld 2006, ISBN 978-3-7639-1920-8

Weitere Informationen zur Reihe unter

[www.die-bonn.de/pp](http://www.die-bonn.de/pp)

Bestellungen unter

[wbv.de](http://wbv.de)

**Perspektive Praxis**

Alisha M. B. Heinemann | Michaela Stoffels |  
Steffen Wachter (Hg.)

# **Erwachsenenbildung für die Migrations- gesellschaft**

Institutionelle Öffnung als diskriminierungs-  
kritische Organisationsentwicklung



### Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Jan Rohwerder

Korrekturat: Christiane Barth

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein **Feedback** zukommen lassen. Geben Sie einfach den **Webkey 43/0054** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

wbv Media GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Internet: [wbv.de](http://wbv.de)

**Bestell-Nr.: 43/0054**

© 2018 wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Potsdam

Titelbild: Westend61, gettyimages

Herstellung: wbv Media, Bielefeld

ISBN: 978-3-7639-1209-4 (Print)

ISBN: 978-3-7639-1210-0 (E-Book)



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>7</b>
<b>Einleitung</b> ( <i>Alisba M.B. Heinemann/Michaela Stoffels/Steffen Wachter</i> ) .....	<b>9</b>
<b>1. Institutionelle Öffnung und Migrationsgesellschaft – einige rahmende Anmerkungen</b> ( <i>Alisba M. B. Heinemann</i> ).....	<b>11</b>
1.1 Zentrale Begriffe zur pädagogischen Reflexion aus der Perspektive der kritischen Migrationsforschung .....	16
1.1.1 Unterscheidungspraxen – soziale Konstruktionen .....	16
1.1.2 Heterogenität.....	18
1.1.3 Rassismus- und Linguizismuskritik .....	21
1.2 Gründe für die (Nicht-)Teilnahme an Weiterbildung .....	23
1.2.1 Fokus: Benachteiligungen von Personen mit „Migrationshintergrund“ .....	26
1.2.2 Fokus: übergreifende Benachteiligungen .....	29
1.3 Institutionelle Öffnung als Paradigma der strategischen Entwicklung von Bildungseinrichtungen .....	33
1.3.1 Institutionelle und individuelle Diskriminierung .....	35
1.3.2 Institutioneller Rassismus .....	37
<b>2. Institutionelle Öffnungs- und Leitbildprozesse in Volkshochschulen – Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft neu positionieren</b> ( <i>Yonas Endrias/Michael Weiß</i> ).....	<b>40</b>
2.1 Leitbildentwicklung aus rassismuskritischer Perspektive: erst die Erkenntnis, dann das Bekenntnis .....	42
2.2 Entwicklungshemmnisse: Integrationspolitische Verformung und innere Verfasstheit der Volkshochschulen .....	49
2.3 Wege institutioneller Öffnung – Lösungsansätze für die Organisations- und Leitbildentwicklung .....	53
2.3.1 Crossover-Angebote etablieren .....	54
2.3.2 Abschaffung von Zielgruppenzuständigkeiten .....	57
2.3.3 Neue Bereiche entwickeln und etablieren – das Beispiel Schwarze VHS .....	58
<b>3. Menschen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung – „Ohne Angst verschieden sein“</b> ( <i>Philipp Salamon-Menger</i> ) .....	<b>62</b>
3.1 „Bildung für alle“? .....	62
3.2 Personal- und Diversity-Management .....	64
3.3 Diversity-Management und Öffnung für Vielfalt .....	68
3.4 Öffnung für Vielfalt im Personalmanagement .....	69
3.5 Herausforderungen und weiterführende Ansätze .....	72
3.5.1 Hauptamtliches Personal .....	73
3.5.2 Kursleitende .....	74

<b>4. Lernräume und -formate für die Migrationsgesellschaft – die dritte Dimension als unsichtbarer Pädagoge (Michaela Stoffels)</b> .....	<b>77</b>
4.1 Lernort und Lernraum – zur sozialen Dimension des Räumlichen .....	77
4.2 Offen versus geschlossen? Lernformate für die Migrationsgesellschaft .....	80
4.3 Freiräume? Lernen zwischen räumlicher Öffnung und Schließung .....	83
4.4 Teilhabeorientierte Lernräume und -formate – Herausforderung für die Erwachsenenbildung .....	86
4.4.1 Ausgangspunkt: Der klassische Kursraum .....	87
4.4.2 Das ganze Haus .....	88
4.4.3 Multifunktionale Räume .....	89
4.4.4 Kulturelle Um- und Zwischennutzungen .....	90
4.4.5 Erschließung des Außenraums .....	91
4.4.6 Lernen in originären Räumen von Zugewanderten .....	92
4.4.7 Aufnahmeeinrichtungen für Geflüchtete .....	94
4.4.8 Gemeinsame Raumnutzung .....	94
4.4.9 Neue Lernorte .....	95
<b>5. Öffentlichkeitsarbeit in einer Migrationsgesellschaft – bleibt alles beim Alten? (Inga Schwarz)</b> .....	<b>97</b>
5.1 Differenzen im Blick – aber welche? .....	98
5.2 Glaubwürdigkeit, Kontinuität und Zielgruppenorientierung .....	100
5.3 „Bildung für alle“ – wer ist mit „alle“ gemeint? .....	103
5.3.1 Interkulturelle Orientierungen in der Öffentlichkeitsarbeit .....	104
5.3.2 Veränderte Praxen in institutionellen Routinen verankern .....	109
5.4 Vom Integrationsparadigma zur Anerkennungspolitik .....	112
5.4.1 Kooperationen mit Migrant*innenorganisationen aufbauen .....	114
5.4.2 Mit verschiedenen Mitteln zum diversitätsbewussten Auftritt .....	116
<b>6. Kooperation und Vernetzung – Erwachsenenbildung im Netzwerk der Migrationsgesellschaft (Beate Blüggel)</b> .....	<b>121</b>
6.1 Die Notwendigkeit von Kooperation und Netzwerkarbeit in der Migrationsgesellschaft .....	123
6.2 Kooperationen und Netzwerke für die Migrationsgesellschaft: Aktueller Stand und Herausforderungen .....	125
6.3 Etablierung einer strategischen Allianz auf kommunaler Ebene .....	128
6.4 Ausblick .....	134
<b>Fazit (Alisha M.B. Heinemann/Michaela Stoffels/Steffen Wachter)</b> .....	<b>136</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>140</b>
<b>Abbildungen</b> .....	<b>149</b>
<b>Autorinnen und Autoren</b> .....	<b>150</b>
<b>Zusammenfassung/Summary</b> .....	<b>151</b>

## Vorbemerkungen

Die quantitative Bedeutung von Erwachsenen- und Weiterbildung im Kontext von Migration kann auf der Grundlage offizieller Statistiken beobachtet werden. So verzeichnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in den Jahren 2005 bis 2017 insgesamt 1.950.560 neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Integrationskursen – fast zwei Millionen Menschen also, deren Recht bzw. Pflicht zur Weiterbildung durch das Angebot verschiedener (Weiterbildungs-) Träger gewährleistet wurde. Für den Bildungsbereich der Erwachsenen- und Weiterbildung bringen die aktuellen Flucht- und Migrationsbewegungen eine bis dato kaum erreichte gesellschaftspolitische Aufmerksamkeit und Anerkennung mit sich. Der gesamtgesellschaftliche Anspruch von Weiterbildung geht jedoch über diesen integrationspolitischen Beitrag durch Sprach- und Integrationskurse sowie zielgruppenspezifische Angebote für Migrantinnen und Migranten hinaus. Dies lenkt den Blick auf die Beteiligung am Regelangebot von Weiterbildungseinrichtungen, in der Menschen mit Migrationserfahrungen in der Regel unterrepräsentiert sind. Angesichts der langjährigen Präsenz des Migrationsthemas im Handlungsfeld, ist der Beitrag der Weiterbildungsforschung – sei es in empirischen oder theoretisch-konzeptionellen Arbeiten – ausbaufähig.

Am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen wird diesem Bedarf in den vergangenen Jahren mit Befragungen (*wbmonitor*, 2016), Projekten (*Manage2Integrate*), Veröffentlichungen und Tagungen verstärkt Rechnung getragen. So boten die *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* mit dem Titel „Migration“ (2/2015) und das *DIE Forum „Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft“* (2016) Raum für eine mehrperspektivische Auseinandersetzung. Unter dem Stichwort „Interkulturelle Öffnung“ ist dabei auch die organisationale Perspektive auf die Weiterbildungseinrichtung als Schlüsselstelle für professionelles Handeln in der Weiterbildung im Kontext der Migrationsgesellschaft aufgegriffen worden.

Alisha Heinemann, Michaela Stoffels und Steffen Wachter erweitern mit dem von ihnen herausgegeben Band in der Reihe *Perspektive Praxis* den konzeptionellen Ansatz einer Interkulturellen Öffnung hin zu einer Institutionellen Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen. Sie zeigen dabei auf, dass Weiterbildung im Fahrwasser der integrationspolitischen Wellen und migrationsbedingten Veränderungen mehr tun kann und muss, als integrationsfördernde und zielgruppenspezifische Angebote für Migrantinnen und Migranten anzubieten. Die Dynamik der Migrationsgesellschaft erfordert vielmehr eine neue gesellschaftspolitische Positionierung und umfassende Organisationsentwicklungsprozesse auf der Einrichtungsebene.

Die theoretische Verankerung dieses Paradigmenwechsels und die Möglichkeiten der praktischen Umsetzung werden in diesem Praxisband gewinnbringend in Bezug zueinander gesetzt. In der theoretisch-konzeptionellen Grundlegung wird die kritische Migrationsforschung als Rahmen genutzt, um die Grenzen interkultureller Ansätze und deren Differenzverständnis entlang natio-ethno-kultureller Merkmale zu diskutieren. Dem gegenüber gestellt wird der emanzipatorische Anspruch eines institutionellen Ansatzes, der entlang anti-rassistischer und anti-diskriminierender Prinzipien individuelle und strukturelle Benachteiligung von Personengruppen überwinden kann.

Konkrete Beispiele aus der Weiterbildungspraxis helfen den Leserinnen und Lesern über benachteiligende Praxen in der Weiterbildung zu reflektieren. Darüber, wie institutionelle Öffnungsprozesse in der Praxis gestaltet werden können, berichten fünf Beiträge. Ausgehend von der strategischen Entwicklung über Leitbilder, wird anhand der weiteren Organisationsbereiche Personalentwicklung, Lernräume- und Lernformate, Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation der organisationsumfassende Anspruch institutioneller Öffnungsprozesse deutlich gemacht. Der Bezug auf die theoretisch-konzeptionelle Rahmung hilft, die dort angeführten Begriffe und Argumentationslinien weiter greifbar zu machen. Diese gelungene Kombination von Theorie und Praxis bietet Praktikerinnen und Praktikern nützliche Impulse und Anregungen, die institutionelle Öffnung ihrer Einrichtung insofern (weiter) zu entwickeln, dass die Begegnung von Menschen mit und ohne Migrationserfahrung im allgemeinen Kursangebot zum Normalfall wird. Konkret unterstützt wird dies durch Fragen zur Reflexion, Checklisten und nicht zuletzt einen pragmatischen Blick auf die Möglichkeiten von Einzeleinrichtungen in Anbetracht knapper Ressourcen.

*Sarah Widany*

*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen*

# Einleitung

Alisha M.B. Heinemann/Michaela Stoffels/Steffen Wachter

Globalisierungsprozesse und zunehmende Migrationsbewegungen verändern die Struktur unserer Gesellschaft nachhaltig. In den Städten machen Menschen mit unterschiedlichen Einwanderungsgeschichten schon heute einen Großteil der Bevölkerung aus. Hybride Identitäten und Personen mit kulturellen Mehrfachzugehörigkeiten sind auch unter Einheimischen vielerorts der Normalfall. Die Erwachsenenbildung ist von diesem Wandel unmittelbar betroffen.

Zahlreiche Organisationen der Erwachsenenbildung begegnen diesen Anforderungen der Migrationsgesellschaft bereits aktiv durch einen Abbau von Zugangsbarrieren. So sind in vielen Häusern Ansatzpunkte für systematische Öffnungsprozesse entwickelt worden. Sie spiegeln sich sowohl in Leitbildern als auch in konkreten Maßnahmen wider. Auf längere Sicht werden diese – lokal unterschiedlich verlaufenden – Maßnahmen den dynamischen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen allerdings nur partiell gerecht. Denn häufig werden Veränderungsprozesse unter dem Paradigma der *Interkulturellen Öffnung* vollzogen, welches stets die Gefahr in sich birgt, den Fokus auf die Frage von „kultureller Differenz“ zu verengen. Das Konzept der *Institutionellen Öffnung* der Erwachsenenbildung bietet hier einen alternativen, breiter angelegten Zugang. Im Fokus stehen ganzheitliche organisationale Prozesse, die verstärkt die Strukturen und Praxen der eigenen Einrichtung reflektieren und dabei weitere Differenzlinien, wie beispielsweise den sozioökonomischen Status sowie Genderfragen mit in den Blick nehmen.

Dieser Band betrachtet die aktuellen Diskussionen rund um die Institutionelle Öffnung der Erwachsenenbildung an der Schnittstelle von Theorie, strategischen Handlungsfeldern und Praxis. Er nähert sich den zentralen Organisationsbereichen an, in denen es möglich und notwendig ist, eine Öffnung der Einrichtungen zu gestalten. Zudem weist er – in einer vorsichtigen Bewegung zwischen idealen und strukturellen Bedingungen – auf Handlungsspielräume hin, in denen notwendige Veränderungsprozesse verortet werden können. Es wird dabei ein fundierter theoretischer Begründungszusammenhang mit konkreten Handlungsempfehlungen in Form von praktischen Lösungsansätzen und Konzepten verbunden.

Der zentrale Anspruch dieses Bandes besteht darin, das Thema der Institutionellen Öffnung mit dem Anliegen der diskriminierungs- und explizit rassismuskritischen Migrationspädagogik zu verbinden. Beide Konzepte sollen für Organisationen der Erwachsenenbildung produktiv gemacht werden. Dies geschieht unter der Prämisse, dass erst durch einen konsequent diskriminierungs- und rassismuskritischen Blick organisationale Entwicklungsprozesse nachhaltig erfolgreich sein können. Dabei hilft das

hier vermittelte praxisorientierte Wissen den Einrichtungen einerseits, Überlegungen hinsichtlich konkreter Handlungsspielräume im Rahmen institutioneller Öffnung anzustellen. Andererseits gibt es einen Anstoß dazu, notwendige organisatorische Weiterentwicklungen trotz des allgegenwärtigen Ressourcenmangels auf den Weg zu bringen.

Im *theoretischen Einleitungsteil* (Kapitel 1) wird zunächst erörtert, warum migrationsgesellschaftlichen Herausforderungen in Weiterbildungsorganisationen nicht allein durch verstärkte Zielgruppenansprachen und differenzierte Angebotsentwicklungen begegnet werden kann. Das Kapitel führt überblicksartig in die leitenden theoretischen Konzepte ein und zeigt mithilfe der migrationspädagogischen Folie die unhintergehbare Notwendigkeit auf, schrittweise alle zentralen organisationalen Bereiche der Erwachsenenbildung in den Veränderungs- und Öffnungsprozess mit einzubeziehen.

In den *Praxiskapiteln* werden dann anhand fünf zentraler Organisationsbereiche konkrete Handlungsbedarfe sowie Lösungsansätze für die institutionelle Öffnung von Organisationen der Erwachsenenbildung vorgestellt. *Kapitel 2* widmet sich Leitbildern und Zielen der strategischen Organisationsentwicklung für Erwachsenenbildungseinrichtungen, die sich in der Migrationsgesellschaft neu positionieren wollen. Dabei wird die notwendige Verknüpfung von Leitbild- und Organisationsentwicklung betont, die sich vor allem auch auf die Programmplanung auswirkt. Die organisationalen Weiterentwicklungen werden in *Kapitel 3* in Bezug auf die Personalgewinnung und -entwicklung des leitenden und lehrenden Personals konkretisiert. In *Kapitel 4* wird die Bedeutung von Lernräumen und Lernformaten für institutionelle Öffnungsprozesse veranschaulicht. Das Kapitel zeigt auf, wie durch die Weiterentwicklung von Lernräumen und -formaten neue Formen des gemeinsamen und Voneinander-Lernens möglich werden. In *Kapitel 5* werden zentrale Konzepte der Öffentlichkeitsarbeit für eine vielfältige Gesellschaft erörtert, bevor in *Kapitel 6* Kooperationen und Vernetzungen von Weiterbildungseinrichtungen in den Blick genommen werden. In der Zusammenschau der verschiedenen Perspektiven werden Anregungen für eine kritische, (selbst-)reflexive Praxis gegeben. Hierdurch wird es Einrichtungen der Erwachsenenbildung möglich, sich Schritt für Schritt an die sich beständig verändernden Bedarfe der Migrationsgesellschaft anzunähern.

# 1. Institutionelle Öffnung und Migrationsgesellschaft – einige rahmende Anmerkungen

Alisha M. B. Heinemann

Migration und die mit Migration einhergehenden Veränderungsprozesse sind die entscheidende Herausforderung unserer Zeit – und zugleich ein zentrales Zukunftsthema. Globalisierungsprozesse und zunehmende Migrationsbewegungen, die durch Krieg, Flucht und Vertreibung noch weiter beschleunigt werden, verändern die Struktur unserer Bevölkerung nachhaltig und irritieren die klassischen nationalstaatlichen Vorstellungen. So wird die Bevölkerung jünger, mobiler und durch die verschiedenen Migrationserfahrungen auch diverser. Migration ist deshalb für die Gesellschaft, in der wir leben und die wir im Kontext der folgenden Überlegungen aus pragmatischen Gründen innerhalb der nationalen Grenzen Deutschlands verorten, konstitutiv. Sie wirkt sich nicht nur auf die Bevölkerungsheterogenität aus, sondern auch auf andere relevante Ebenen, wie zum Beispiel auf die Gesetzgebung, den Arbeits- und Wohnungsmarkt, auf soziokulturelle Praxen und – nicht zuletzt – auf das Bildungssystem. Eine aus dieser Perspektive zutreffende Bezeichnung, die diese Verwobenheit von Migration und Gesellschaft auf den Punkt bringt, ist der Begriff der Migrationsgesellschaft.

## DEFINITION

### Migrationsgesellschaft

Eine Gesellschaft, die durch Migrationsbewegungen konstituiert ist. In einer Migrationsgesellschaft kann Migration nicht isoliert als unabhängiges Phänomen betrachtet werden, sondern steht immer im Bezug zu allen relevanten Ebenen von Gesellschaft.

Der Umgang mit Migration erfordert Offenheit, Kreativität, Gestaltungswillen, Utopiefähigkeit, Wissen über Migration und Flucht und vor allem Differenzreflexivität, also die Fähigkeit zu reflektieren, wie und mit welchen Folgen für wen gesellschaftlich Differenz konstruiert wird. Im Kontext von Bildung und Erziehung beeinflussen diese Prozesse die zentralen Rahmenbedingungen, auf die sich Bildungsinstitutionen<sup>1</sup> einstellen müssen, wenn sie nicht zu Reproduktionsstätten von gesellschaftlicher Ungleichheit werden wollen.

1 Da der Fokus in diesem Band auf Bildungsinstitutionen der Erwachsenenbildung in Deutschland liegt, die durch nationalstaatlich geregelte gesetzliche und örtliche Rahmenbedingungen geprägt sind, wird auch der Blick auf den spezifischen Kontext dieses nationalen Rahmens gelenkt. Selbstverständlich bleibt der globale Kontext, in dem Bildungsinstitutionen einer Migrationsgesellschaft gedacht werden sollten, als (historische) Folie der folgenden Ausführungen reflexiv präsent.

Migrationsphänomene sind nicht neu, und auch Überlegungen in Bezug auf ihre Auswirkungen im Kontext der Erwachsenenbildung haben eine lange Geschichte. So wurde bereits seit den späten 1950er Jahren immer wieder gefragt, wie es ermöglicht werden kann, dass sich staatlich subventionierte und damit gemeinnützige Einrichtungen auf die veränderte Bevölkerungszusammensetzung und deren jeweils veränderte Bildungsbedarfe neu einstellen (Schulenberg, 1957; Tietgens, 1978 [1964]; Strzelewicz, 1966; Schulenberg, 1978; Brüning & Kuwan, 2002; Bilger, 2006; Öztürk, 2009; Kuwan, 2011; Heinemann, 2014; Ruhlandt, 2016). Übergeordnetes Ziel war dabei jeweils, die Reichweite der Erwachsenenbildungsinstitutionen über die bereits teilnehmenden Zielgruppen hinaus zu erweitern und möglichst alle Gruppen, gemäß ihrer gesellschaftlichen Anteile, mit für sie relevanten Bildungsangeboten zu erreichen.

Ein explizites „Sich-Einstellen“ auf neue, auch in sich heterogene Gruppen, eine bewusst initiierte institutionelle Öffnung, bleibt auch heute notwendig, denn die heutigen Adressaten und Adressatinnen von Erwachsenenbildung sind in vielfacher Hinsicht andere als diejenigen, die vor 40 Jahren erreicht wurden, aber auch andere als die, die in zehn oder 20 Jahren erreicht werden sollen. Wie die verschiedenen Weiterbildungsstatistiken (Berichtssystem Weiterbildung/Adult Education Survey, PIAAC, CVTS, s.a. S. 27–28) zeigen, wird von den Angeboten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung vornehmlich eine recht homogene Gruppe von Mittelschichtsangehörigen der Mehrheitsgesellschaft erreicht, während marginalisierte gesellschaftliche Gruppen nach wie vor weitgehend unterrepräsentiert bleiben.

Die in der Adressatenforschung schon 1964 von Tietgens gestellte Frage, „Warum kommen wenig Industriearbeiter in die Volkshochschule?“ (Tietgens, 1978 [1964], S. 98), ist also in einem übertragenen Sinne bis heute aktuell. Gerade Personen, die finanziell weniger privilegierten Gesellschaftsschichten angehören und/oder über niedrige oder keine Bildungsabschlüsse verfügen, werden von Angeboten der Weiterbildung auch gegenwärtig nicht oder nur sehr unzureichend erreicht (Bilger, 2013). Dieses Phänomen verstärkt sich noch weiter, wenn der Blick auf die Gruppe der Migrantinnen und Migranten gelenkt wird, die in einigen Kommunen immerhin über 40 Prozent ausmachen. In einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Gesellschaft werden zu Beginn des 21. Jahrhunderts Fragen danach, wie sozial und ökonomisch benachteiligte Gesellschaftsschichten durch Weiterbildungsangebote erreicht werden können, immer dringlicher – auch weil die mangelnde Beachtung aller sozialer Gruppen eine demokratische Gesellschaft unterminiert.

Eine Ausnahme stellen seit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 die Deutschkurse dar, durch die migrantische Teilnehmende unterschiedlichster sozialer und ökonomischer Herkunft einen ersten Zugang zu Weiterbildungseinrichtungen finden. In den meisten Fällen verliert sich jedoch nach – und manchmal schon während – des Deutschkurses von ihnen jede Spur, und es gelingt nicht, sie für die Teil-

nahme an Angeboten aus anderen Lernbereichen zu gewinnen. Einrichtungen und Bildungsinstitutionen, und hier vor allem solche, die staatlich subventioniert sind, müssen sich der Aufgabe stellen, sich für die gesamte Bevölkerung zu öffnen. Nur dann werden sie ihrem gesetzlichen Bildungsauftrag gerecht, der eine freie Zugänglichkeit der Angebote für *alle* Bevölkerungsgruppen fordert (Ruhlandt, 2010, S. 172). Im Fokus der gegenwärtigen Debatten um institutionelle Öffnungsprozesse stehen dabei die zentralen Organisationsbereiche der Weiterbildung, wie beispielsweise die Personal-, Programm- und Publikumpolitik. Das Ziel ist, die Organisationen in die Lage zu versetzen, sowohl auf der strukturellen und personellen Ebene als auch bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung und der Zusammensetzung der Teilnehmenden auf die Herausforderungen einer Migrationsgesellschaft zu antworten. Die Anforderungen bestehen dabei nicht nur in einer Veränderung der Zusammensetzung der Teilnehmenden. Mindestens ebenso wichtig ist eine inhaltliche (Neu-)Ausrichtung von Weiterbildungsorganisationen mit dem gesellschaftlichen Auftrag, demokratische Strukturen in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten und gegen Diskriminierung und soziale Ungleichheit Position zu beziehen.

#### WISSENSWERT

### Institutionelle Öffnung oder Interkulturelle Öffnung?

Bewusst wird hier der Begriff der *Institutionellen* Öffnung bevorzugt und die Verengung, die im Begriff der *Interkulturellen* Öffnung steckt, abgelehnt. Wenn in den folgenden Kapiteln Überlegungen dazu angestellt werden, wie die einzelnen Bereiche von Bildungseinrichtungen sich adäquater auf die Herausforderungen migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse einstellen können, gehen die Erfordernisse weit über ein einfaches „Kulturdenken“ hinaus. Der begriffliche Fokus auf Kultur verengt den Blick nicht nur, sondern (re-)produziert durch die Hervorhebung von scheinbar real vorhandenen Differenzen, die in „Kultur“ begründet liegen, Vorstellungen von Anders- und Fremdheit. Benachteiligungen werden dadurch festgeschrieben und legitimiert, die Möglichkeiten struktureller Veränderungen reduziert. Zudem wird mit dem Konzept der institutionellen Öffnung explizit der Standpunkt vertreten, dass der Fokus sich auf die Strukturen der eigenen Organisation richten sollte – und hier auf alle relevanten organisationalen Ebenen.

Das Konzept der Institutionellen Öffnung nimmt zudem – neben der kulturellen Perspektive – zusätzliche konkrete Ausgrenzungsmechanismen wie den sozioökonomischen Status, die zugeschriebene natio-ethnische Zugehörigkeit, das Geschlecht, die Sprache, die Körper, die Religionszugehörigkeit und den Aufenthaltsstatus als relevante Differenzlinien in den Blick.

So kann es dann bei einer Institutionellen Öffnung in Anbetracht der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen auch nicht nur darum gehen, mehr „Migrantinnen und Migranten“ als Teilnehmende zu gewinnen. Bildungsorganisationen stehen vielmehr vor grundsätzlicheren Fragen, die beispielsweise auch Erfordernisse für Angehörige sozioökonomisch benachteiligter Schichten mit sich bringen. Ziel darf bei allen finanziellen Engpässen im Kontext von staatlich subventionierten Weiterbildungsinstitutionen, die eine gesellschaftliche und demokratische Verpflichtung haben, nicht ausschließlich eine optimale (Arbeits-)Marktanpassung sein. Zentrale Fragen, die im Kontext von Bildungsprozessen zu stellen sind, wären vielmehr:

- In was für einer Gesellschaft wollen wir leben?
- Wie können wir die Demokratie, welche in einem langen Prozess erarbeitet wurde, langfristig sichern?
- Wie ist es möglich, gesellschaftliche Ungleichheiten zu reduzieren?

In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen muss Weiterbildung sowohl neo-liberalen als auch neo-rechten Bewegungen etwas entgegenhalten, was weit über reine Kulturfragen hinausgeht und die Bildungsinstitution als Ganzes herausfordert.

Die Geschichte der Weiterbildung, deren Ursprünge unter anderem in der Arbeiterbildung des 19. Jahrhunderts liegen, ist genuin eine emanzipatorische (Olbrich, 2013, S. 23). Insbesondere die Volkshochschulen – Hochschulen für das Volk – haben sich damals wie heute zum Ziel gesetzt, ein wichtiger Baustein zum Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung im gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsprozess zu sein, auch wenn von wissenschaftlicher Seite zu Recht betont wird: „Von Weiterbildung allein die Verminderung von Benachteiligung zu erwarten, ist eine Überschätzung ihrer Möglichkeiten“ (Brüning & Kuwan, 2002, S. 15). Doch auch um „nur“ als ein relevanter Baustein fungieren zu können, ist die kritisch-reflexive Auseinandersetzung mit den sich verändernden Anforderungen der Migrationsgesellschaft sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis der Erwachsenenbildung unumgänglich.

Damit diese Auseinandersetzung wirkungsvoll sein kann, darf sie nicht auf der theoretischen Ebene eines „Nachdenkens-über“ und „Papiere-Verfassens-über“ verbleiben (Ahmed, 2008), sondern muss sich in strukturellen Veränderungen niederschlagen. Tatsächlich hat sich bisher, trotz der jahrelangen Auseinandersetzung mit Themen institutioneller Öffnung, strukturell nur wenig in der Weiterbildungslandschaft verändert. Noch immer sind wenig etablierte, in der Praxis fest verankerte Ansätze vorhanden, die auf eine erhöhte Differenzsensibilität von Organisationen hindeuten würden – also auf die Fähigkeit von Organisationen, die Herstellung von Differenzen und ihre hierarchisierenden Effekte nicht nur analytisch zu erkennen, sondern auch die aus der Analyse erworbenen Erkenntnisse wiederum reflexiv in das Alltagshandeln zu übertragen.

Dies liegt einerseits an geringen und tendenziell immer weiter abnehmenden finanziellen Ressourcen der Einrichtungen selbst, aber auch daran, dass in der praktischen Umsetzung die Frage nach dem Umgang mit beispielsweise Migration bisher zumeist mit der Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten und zu wenig im Hinblick auf eine gesamtorganisatorische Entwicklung beantwortet wird. Zielgruppenspezifische Programme haben durchaus ihre Berechtigung, um besondere Bedürfnisse abzudecken. Doch es geht nicht nur darum, auf solche „besonderen gruppenspezifischen“ Bedürfnisse einzugehen, sondern darum, dass in der allgemeinen Weiterbildung bestimmte Gruppen – in diesem Fall Menschen mit Migrationsgeschichte – kontinuierlich unterrepräsentiert sind oder als scheinbar homogene Gruppe mit Defizitansätzen betrachtet

werden. Überdies werden in diesem Zusammenhang gesamtgesellschaftlich relevante Phänomene wie Diskriminierung und Rassismus bisher nicht systematisch in Prozessen der institutionellen Öffnung berücksichtigt. Um die auf verschiedenen Ebenen komplexe Ausgangssituation anzugehen, bedarf es Veränderungen nicht nur auf der Programmebene, sondern auf allen relevanten Ebenen des Erwachsenen- und Weiterbildungssystems. Dies schließt neben anderen die Ebene des Personals ebenso ein wie die Frage der Zugänge oder der Öffentlichkeitsarbeit.

Da also in der Regel weder alle Ebenen einer Organisation in die Veränderungsinitiativen mit einbezogen werden noch die gesellschaftlich-strukturelle Ebene konsequent mitgedacht wird, bleiben viele Veränderungsprozesse letztlich kosmetischer Natur. Sie hinterlassen ihre Spuren vor allem auf Papier und Webseiten sowie in kleineren, wenig nachhaltigen Einzelprojekten. An der Zusammensetzung der Teilnehmenden oder gar des Personals in den Einrichtungen hat sich dadurch nur sehr wenig geändert. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Qualifizierungsanforderungen und -angebote für das bestehende Personal – zum Beispiel für den Umgang mit (eigenen) diskriminierenden Haltungen und Verhaltensweisen. Selbst wenn solche Anforderungen und Angebote vorhanden sind, ist die Gefahr groß, dass die meist kurzen Fortbildungseinheiten sich in den alltäglichen Routinen in Windeseile abschleifen, wenn Räume für Reflexion und eine konsequente Sanktionierung von diskriminierenden Praxen nicht in der Gesamtorganisation verankert sind.

Um Veränderungen und Maßnahmen nachhaltiger zu gestalten, hilft es, kritisch-reflexive Konzepte für institutionelle Öffnungsprozesse in Organisationen produktiv zu machen. Sie können sowohl für eine Reflexion der täglichen Praxis als auch für eine praktische Umsetzung im Alltag der Einrichtungen genutzt werden. Eine solche praxisnahe Anwendung ist von einem komplexen Zusammenspiel reflexiver Professionalität, Ressourcen und strukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Es geht nun darum, Räume innerhalb der gegebenen – scheinbar sehr engen – Strukturen zu öffnen; Ziel ist es, Hintertüren zu finden, die es möglich machen, Veränderungsprozesse anzustoßen, obwohl an vielen Stellen wenig Ressourcen zur Verfügung stehen – obwohl, obwohl, obwohl ... und trotzdem. Denn allzu oft verhindert das Argument der „Ressourcenknappheit“ eine Etablierung inklusiverer Bildungsmodelle.

Im Folgenden werden zunächst einige zentrale Begriffe dargestellt, die für den anzuschubenden Prozess der institutionellen Öffnung als Instrumente der Reflexion und als Orientierung für verschiedene Veränderungsmomente dienen können. Anschließend wird der derzeitige Forschungsstand zur Teilnahme an Weiterbildung dargestellt, da die Frage nach den subjektiven Gründen für oder eben auch gegen eine Teilnahme an Weiterbildung grundlegend dafür ist, Ausgangspunkte für mögliche Veränderungsprozesse zu lokalisieren. In einem dritten Schritt wird das Paradigma der Institutionellen Öffnung in den Kontext von Diskriminierung und Rassismus eingebettet.