

## Wissenschaftliche Weiterbildung im Kontext der Migration

---

Christian Ulbrich

### **Abstract**

Im Sinne des „Lebenslangen Lernens“ wird Weiterbildung als Herausforderung und Aufgabe der Zukunft gesehen, an der sich in Deutschland große Teile der erwerbstätigen Bevölkerung beteiligen. Allerdings profitieren von diesen Angeboten nicht alle Gruppen gleichermaßen. Der Beitrag betrachtet speziell die Weiterbildungssituation von Personen mit Migrationshintergrund. Neben der Auswertung aktueller Studien und Kennzahlen zur Thematik, gilt es die spezifischen Hemmnisse zu identifizieren und auf dieser Basis Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Integration dieser Zielgruppe zu definieren.

Dez-19

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21011 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

## Inhalt

1. Einleitung.....	1
1.1 Begriffsbestimmung Migration .....	1
1.2 Begriffsbestimmung Weiterbildung .....	2
2. Migration und Weiterbildung in Deutschland.....	4
2.1 Aktuelle Migrationskennzahlen .....	4
2.2 Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund .....	6
3. Zugänge von Migranten in wissenschaftliche Weiterbildungsformate.....	9
3.1 Herausforderungen der Zielgruppenansprache .....	9
3.2 Handlungsempfehlungen .....	10
4. Abschließende Betrachtung im Kontext des Projektes Open Engineering 2 .....	11
4.1 Aufgabenschwerpunkte .....	11
4.2 Maßnahmen im Projektkontext .....	12
4.3 Fazit und Ausblick.....	14
Literaturverzeichnis .....	15

# 1. Einleitung

## 1.1 Begriffsbestimmung Migration

Migranten als Zielgruppe von Weiterbildung zu betrachten, fällt angesichts der Heterogenität der Gruppe sehr schwer, da die Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung in besonderer Weise von verschiedenen rechtlichen, gesellschaftlichen und individuellen Rahmenbedingungen abhängen.

Für die Definition der Untersuchungsgruppe dienen in diesem Bericht die Operationalisierungsmerkmale des BMBF, welche auf der Basis der zwei Merkmale „Erstsprache Deutsch“ und „Staatsangehörigkeit Deutsch“ die folgenden Personengruppen differenzieren:

- a) Deutsche ohne Migrationshintergrund,
- b) Deutsche mit Migrationshintergrund und
- c) Personen mit Migrationshintergrund ohne deutsche Staatsangehörigkeit (kurz: Ausländer)<sup>1</sup>

Grundlage hierfür ist die Definition des Statistischen Bundesamtes, welche wie folgt lautet und die Grundlage für die weitere Arbeit darstellt:

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“

Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen:

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer/innen
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte
3. (Spät-)Aussiedler/innen
4. Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption durch einen deutschen Elternteil erhalten haben
5. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der vier zuvor genannten Gruppen<sup>2</sup>

Als weiterer Faktor wird die Generation der jeweiligen Person als zentrales Element dargestellt, woraus hervorgeht ob eine Person im Land erstmal eingereist ist oder in diesen von Personen der 1. Generation abstammt und im betrachteten Land geboren worden ist.<sup>3</sup>

OZTÜRK fasst weitere Formen der Typisierung zusammen und führt die folgenden Merkmale auf:

- räumliche Merkmale (Binnenmigration vs. internationale Migration),
- zeitliche Merkmale (temporäre vs. permanente Migration),
- Migrationsentscheidungen (freiwillige vs. unfreiwillige Migration)<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. BMBF 2018

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt 2019

<sup>3</sup> Vgl. Ebenda

<sup>4</sup> Oztürk, 2014, S. 13

Im weiteren Verlauf des Beitrages werden diese Typisierungsvarianten weiter betrachtet.

## 1.2 Begriffsbestimmung Weiterbildung

Der Begriff Weiterbildung wurde durch den Deutschen Bildungsrat als Fortsetzung oder Wiederaufnahme des organisierten Lernens definiert. So gliedert sich diese in den Zeitraum nach dem Ende einer ersten Bildungsphase und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und umfasst berufliche Weiterbildung, allgemeine Weiterbildung, Erweiterung der Grundbildung sowie politische Bildung. Abgegrenzt wird dies wiederum von Formen des Anlernens oder Einarbeitens am Arbeitsplatz.<sup>5</sup>

In diesem Kontext ist weiterhin der Begriff des „Lebenslangen Lernens“ von entscheidender Relevanz. Die KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN definiert dies wie folgt:

*„Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt. ... In dieser sehr breiten Definition spiegelt sich auch das gesamte Spektrum von Lernen wider, das auch formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst ...“<sup>6</sup>*

Unter Berücksichtigung des Fokus des Projektes Open Engineering sind diese Definitionen nur bedingt geeignet, da diese zu allgemein gehalten sind. Aus diesem Grund steht das Format der wissenschaftlichen Weiterbildung im Vordergrund. In der Fachliteratur sind eine Vielzahl an Definitionen und Erklärungsansätzen zum Begriff „wissenschaftliche Weiterbildung“ zu finden. Hervorzuheben ist die Definition seitens der Kultusministerkonferenz, wonach wissenschaftliche Weiterbildung die „...Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht“, darstellt.<sup>7</sup>

Für den Begriff der wissenschaftlichen Weiterbildung existieren weitere Deutungsvarianten.

Für die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. umfasst die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen „...berufliche, politische und allgemeine Bildung in einer Vielzahl von Veranstaltungsformen, von Einzelveranstaltungen über systematisierte Programme bis hin zu mehrsemestrigen weiterbildenden Studiengängen.“ Als Zielgruppe dieser Weiterbildungsangebote werden Personen mit einem ersten Hochschulabschluss sowie „Personen, die sich beruflich oder auf andere Weise für eine Teilnahme qualifiziert haben ...“, gesehen.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) 1970

<sup>6</sup> KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2001

<sup>7</sup> HRK 2008.

<sup>8</sup> DGWF 2010.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fassen die Merkmale wissenschaftlicher Weiterbildung folgendermaßen zusammen:

- „Bildungsangebote, die von Hochschulen konzipiert und in der Regel auch durchgeführt werden,
- sich inhaltlich am aktuellen Stand der Forschung und methodisch an den Grundsätzen des wissenschaftlichen Arbeitens orientieren,
- in der Regel einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzen; die genauen Qualifikationsanforderungen variieren je nach Angebot,
- in der Regel auch eine vorherige Berufstätigkeit voraussetzen; auch hier gibt es je nach Programm unterschiedliche Anforderungen an Länge und Art dieser Berufstätigkeit,
- meistens so konzipiert sind, dass sie auch parallel zu einer Berufstätigkeit wahrgenommen werden können; wie genau dies organisiert ist, kann höchst unterschiedlich sein,
- zu einem akademischen Abschluss (meist Bachelor oder Master) führen können, aber nicht müssen.“<sup>9</sup>

Für diesen Bericht, wird die Definition des Stifterverbands als maßgeblich angesehen und bildet die Basis für die weitere Behandlung des Themas.

---

<sup>9</sup> Stiferverband und BDA 2013.

## 2. Migration und Weiterbildung in Deutschland

### 2.1 Aktuelle Migrationskennzahlen

Als Zentrale Datenquellen für die Identifikation der Zielgruppe stellen ERGEBNISSE DES MIKROZENSUS 2018 für diesen Beitrag die Informationsbasis dar.<sup>10</sup>

Gegenstand der Nachweisung	Bevölkerung 2018							
	insgesamt	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund i.w.S.	mit Migrationshintergrund i.e.S.				
				zusammen	Deutsche		Ausländer/-innen	
					mit	ohne	mit	ohne
	eigene Migrationserfahrung							
in 1 000								
	1	2	3	4	5	6	7	8
Bevölkerung in Privathaushalten insgesamt	81 613	60 814	20 799	19 639	5 087	4 646	8 371	1 536
Nach demographischen Angaben								
<b>Geschlecht</b>								
Männer .....	40 406	29 731	10 675	10 091	2 409	2 410	4 424	848
Frauen .....	41 207	31 083	10 124	9 549	2 678	2 236	3 946	688
<b>Alter (von ... bis unter ...)</b>								
0 – 5 Jahren .....	3 683	2 187	1 496	1 471	19	1 008	141	303
5 – 10 Jahren .....	3 537	2 123	1 414	1 380	37	908	321	114
10 – 15 Jahren .....	3 616	2 229	1 387	1 348	37	907	306	97
15 – 20 Jahren .....	4 032	2 672	1 360	1 296	70	787	292	147
20 – 25 Jahren .....	4 397	2 973	1 424	1 287	124	424	554	184
25 – 35 Jahren .....	10 380	6 941	3 439	3 085	747	288	1 781	270
35 – 45 Jahren .....	10 084	6 657	3 427	3 185	1 008	183	1 749	245
45 – 55 Jahren .....	12 658	9 867	2 792	2 624	1 000	79	1 426	119
55 – 65 Jahren .....	11 946	9 877	2 070	1 989	1 007	29	924	29
65 – 75 Jahren .....	8 467	7 263	1 203	1 192	553	22	597	20
75 – 85 Jahren .....	6 978	6 344	634	631	372	8	244	7
85 – 95 Jahren .....	1 749	1 602	146	146	106	/	35	/
95 Jahren und mehr .....	87	80	7	7	/	/	/	/

Abbildung 1 - Auszug aus dem Mikrozensus 2018<sup>11</sup>

Wie Abbildung 1 zeigt, beträgt der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund i. w. S. mit ca. 20,8 Millionen ca. 25 Prozent der in Deutschland lebenden Bevölkerung. Der Anteil der Personen, welche sich innerhalb der Altersgruppen von 20 bis 65 Jahren befinden und somit im Wesentlichen als Zielgruppe von Weiterbildungen angesehen werden können, beträgt mit ca. 13 Millionen ca. 16 Prozent.

Entsprechend dem Standort der Hochschule Mittweida kann ggf. auch die lokale Situation im Freistaat Sachsen von Relevanz sein. Hier zeigt sich im Bundesdeutschen Vergleich eine veränderte Situation. So beträgt in diesem Bundesland der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter 10 Prozent.<sup>12</sup> Im Sinne einer Regionalstrategie müsste dies Berücksichtigung finden. Da sich das Angebot des Projektes Open Engineering 2 jedoch auch an Personen anderer Bundesländer richtet, soll dies für die weitere Betrachtung nicht weiter betrachtet werden.

Von wesentlich größerer Bedeutung, speziell mit Fokus auf wissenschaftliche Bildungsformate, sind die Verteilungen mit Fokus auf den höchsten Bildungsabschluss. Da für die Form der Weiterbildung der schulische und insbesondere berufliche Abschluss von

<sup>10</sup> Vgl. Abb. 1

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt 2018

<sup>12</sup> Statistisches Bundesamt 2018, S. 41

Relevanz ist. Hier zeigt sich entsprechend der zentralen Merkmalskombinationen der Untersuchung, ein signifikanter Unterschied zwischen den Untersuchungsgruppen wie die nachfolgenden Abbildungen zeigen.

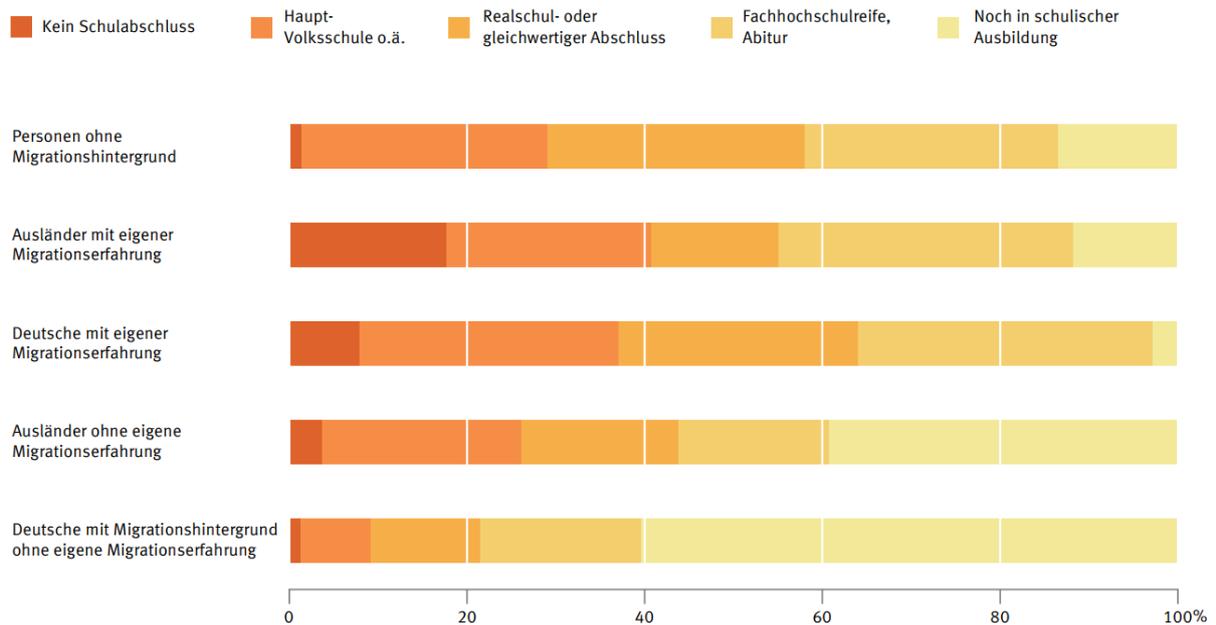


Abbildung 2 - 1 Bevölkerung nach Migrationsstatus und allgemeinem Schulabschluss 2018<sup>13</sup>

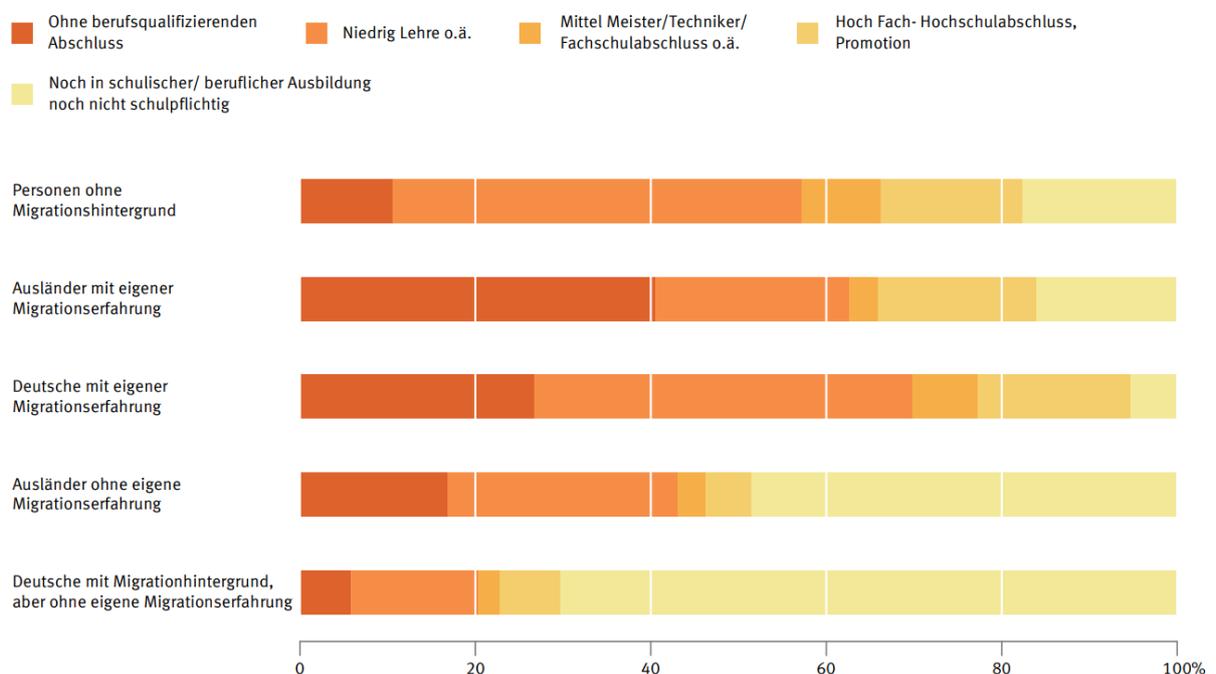


Abbildung 3 - Bevölkerung nach Migrationsstatus und beruflichem Abschluss 2018<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt 2018, S. 32

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt 2018, S. 32

Abbildung 2 zeigt die Korrelation von Migrationsstatus und allgemeinem Schulabschluss. Während bei der Gesamtbetrachtung der Personengruppe mit Migrationshintergrund i. w. S. der Unterschied zur Personengruppe ohne Migrationshintergrund sich nur unwesentlich unterscheidet, zeigt sich bei der detaillierten Betrachtung eine erhebliche Verschiebung. Selbiges zeigt sich bei der Betrachtung der Zusammensetzung der Bevölkerung nach Migrationsstatus und beruflichem Abschluss wie Abbildung 3 verdeutlicht.<sup>15</sup> Hier zeigt sich, dass speziell die letzten beiden ausgewiesenen Gruppen deutlich seltener einen akademischen Berufsabschluss ausweisen, was für die starke Heterogenität der Untersuchungsgruppe spricht.

Dieses Bild verdeutlicht sich in Hinblick auf die detaillierteren Angaben des MIKROZENSUS, woraus hervorgeht, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und mit akademischen Berufsabschluss mit 20 Prozent der Bevölkerung geringer ausfällt, als Anteil an der Gesamtbevölkerung. Gleichwohl zeigt die aktuelle Entwicklung in Bezug auf die aktuell besuchte Bildungseinrichtung, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund i. w. S. an Hochschulen 29,5 Prozent beträgt, sodass auf die Gesamtheit gesehen hier eine aktuell positive Entwicklung in Bezug auf den Anteil der Grundgesamtheit sich abbildet.<sup>16</sup>

## 2.2 Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund

In Bezug auf das konkrete Weiterbildungsverhalten von Migranten ist die Studienlage wenig ausgeprägt. Eine zentrale und in verschiedenen Abhandlungen zitierte Studie stellt die Untersuchung WEITERBILDUNGSVERHALTEN VON ERWACHSENEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DEUTSCHLAND 2016 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dar. Neben einer Zusammenfassung aller bisherigen Studien, wurde im Rahmen der Untersuchung auf eine spezifische vergleichende Analyse der Altersgruppe von 18 bis 69 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund fokussiert. Die Unterscheidung der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund erfolgte dahin gehend, ob eine Migrationserfahrung selbst (erste Generation) oder von den Eltern bzw. eines Elternteils (zweite Generation) gemacht wurde.<sup>17</sup>

Zentrales Ergebnis der Studie ist, dass Personen mit Migrationshintergrund i. w. S. in Deutschland seltener Angebote für die berufliche Weiterbildung in Anspruch nehmen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Während 50 Prozent der Arbeitnehmer ohne Migrationshintergrund im Referenzzeitraum an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, waren es bei Personen mit Migrationshintergrund i. w. S. nur 42 Prozent. Ausschlaggebend sei für diese Differenz, dass vor allem Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation, mit 41 Prozent deutlich unter der Beteiligungsquote der Referenzgruppen liegen. Erst bei Personen der zweiten Generation zeigt sich eine Angleichung der Quote zu Personen ohne Migrationshintergrund.<sup>18</sup>

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Mikrozensus, zeigt sich, dass vor allem die Differenz im Bildungsniveau und der Berufsgruppenzugehörigkeit. So weisen Personen

---

<sup>16</sup> Statistisches Bundesamt 2018, S. 47

<sup>17</sup> Vgl. BMBF 2018

<sup>18</sup> Vgl. Ebenda, S 3

der 1. Generation prozentual ein deutlich geringeres Ausbildungsniveau aus und sind mit einem Anteilswert von 49 Prozent weitaus häufiger in un- und angelernten Berufen tätig als Personen der zweiten Generation oder Personen ohne Migrationshintergrund, deren Anteilswert 27 Prozent beträgt.<sup>19</sup>

Weiterhin bestehen große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung in Bezug auf die Herkunft der Personen der 1. Generation. Während Personen aus Nord- und Südamerika sowie EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im vergleichbaren Umfang Weiterbildungsangebote wahrnehmen wie Personen ohne Migrationshintergrund, fällt dieser Anteil bei Zugewanderten aus Staaten außerhalb der EU, vor allem bei Personen aus Afrika (35%), der Türkei (28%) und der Russischen Föderation (32%) signifikant ab.<sup>20</sup>

Von Relevanz für den Bereich der akademischen Weiterbildung erscheint die Auswirkung der vorhandenen Deutschsprachkenntnisse unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Insgesamt zeigt sich, dass Personen mit geringen Deutschsprachkenntnissen seltener Weiterbildungen wahrnehmen. Bei Personen der 1. Generation mit hohem Bildungsniveau in berufliche Situation in welchen Fremdsprachen dominieren, als Beispiel wird die englische Sprache in Großkonzernen genannt, besteht diese Differenz jedoch nur im geringen Maße.<sup>21</sup>

Die Thematik der Sprache, findet sich jedoch in der Betrachtung von Themen der besuchten Weiterbildung wieder, wo über alle Bildungsniveaus hinweg bei Personen der 1. Generation Angebote des Themenfeld „Sprache, Kultur und Politik“ stark dominiert und das Themenfeld „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ eher weniger Relevanz aufweist. In den weiteren z.B. technischen und naturwissenschaftlichen Fachgebieten sind die Anteilswerte der Referenzgruppen sehr ähnlich und weisen nur geringere Unterschiede auf.<sup>22</sup>

Weiterhin relevant für diesen Beitrag ist die Betrachtung der Teilnahmemotive und Weiterbildungsbarrieren. Wesentliche Unterschiede in Bezug auf die Motive für eine Teilnahme, sind nur darauf zurückzuführen, dass Personen der 1. Generation häufiger Weiterbildungen zur Basisqualifizierung, z.B. Sprachkurse, aufsuchen und somit das Motiv des Kenntniserwerbs zur besseren Bewältigung des Alltags einen höheren Stellenwert einnehmen. Die sonstigen Motive, wie. z.B. die Verbesserung der beruflichen Perspektiven, sind im Weiteren zwischen den Referenzgruppen ähnlich gewichtet.<sup>23</sup> Da keine Differenzierung der Ergebnisse nach dem Bildungsniveau oder Berufsstand erfolgt, können keine weiteren Aussagen für das Feld der akademischen Weiterbildung getroffen werden.

In Bezug auf die Weiterbildungsbarrieren ermöglicht die Studie eine Identifikation von spezifischen Problemfeldern. Alle drei Referenzgruppen teilen sich die wichtigsten drei Barrieren. So stellen bei allen Gruppen die Gründe „1. fehlende Zeit aufgrund von beruflichen Belastungen, 2. familiäre Verpflichtungen sowie zu 3. hohe Kosten für die An-

---

<sup>19</sup> Vgl. BMBF 2018, S. 26 ff.

<sup>20</sup> Vgl. Ebenda, S. 21

<sup>21</sup> Vgl. Ebenda, S. 34

<sup>22</sup> Vgl. Ebenda, S. 37

<sup>23</sup> Vgl. Ebenda, S. 38

gebote“ die wesentlichen Hemmnis-Faktoren dar, wo Personen mit Migrationshintergrund insgesamt eine etwas höhere Zustimmungsquote aufweisen, wie Personen ohne Migrationshintergrund.<sup>24</sup>

Auffällige Unterschiede zu Personen ohne Migrationshintergrund stellen bei Personen der 1. Generation die Gründe „Fehlende Beratungsangebote“, „Nichterfüllung der Teilnahmevoraussetzungen“ und „Fehlende Deutschkenntnisse“ dar. Auffallend ist zudem, dass diese Gründe, abgesehen von der Nennung der sprachlichen Barriere auch bei Personen der 2. Generation signifikant häufiger auftreten als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Die Studie verdeutlicht im Weiteren, dass Personen aller Referenzgruppen, welche eine Beratung in Anspruch genommen haben, häufiger an Weiterbildungen teilnehmen als Personen, welche auf Beratungsangebote verzichten.<sup>25</sup> Der Punkt der fehlenden Teilnahmevoraussetzungen deutet wiederum auf das Problemfeld der Anrechnung von im Ausland erworbenen Qualifikationen hin, kann auf der Basis der vorliegenden Daten jedoch nicht hinreichend belegt werden.

Eine spezifische Aussage zu Bedürfnissen und Hemmnissen auf den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung erlaubt die vorliegende, speziell auf Personen mit Migrationshintergrund bezogene, Studienlage nur bedingt. Es sowohl die Ergebnisse des Mikrozensus, als auch die Ergebnisse des BMBF zeigen jedoch, dass die Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund, auch derer der 1. Generation, zu Personen ohne Migrationshintergrund mit steigendem Bildungsniveau und Berufsstand sich angleichen. Die Zielgruppen von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten sind meist durch diese hohen Bildungs- und Berufsparemeter geprägt.

Die jüngste Studie des BMBF zum Thema „WEITERBILDUNGSVERHALTEN IN DEUTSCHLAND 2018“ bestätigt diese Aussage, und zeigt, dass im Bereich der non-formalen Weiterbildungsangebote, wozu im Wesentlichen auch der Bereich der wissenschaftlich, kompetenzorientierten Weiterbildung zählt, keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund feststellbar sind. Die Ergebnisse weisen im Vergleich von 2016 auf 2018 einen Anstieg der Quote der Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung von 3 auf 5 Prozent von der Gesamtheit aller Weiterbildungsformen aus. Obgleich dieser Anteil als gering gewertet wird, so zeigt sich ein positiver Trend welcher ein gesteigertes Interesse von Personen mit und ohne Migrationshintergrund an Formaten dieser Art vermuten lässt.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Vgl. Ebenda, S. 40

<sup>25</sup> Vgl. BMBF 2018, S. 41 ff.

<sup>26</sup> Vgl. BMBF 2019, S. 5

### 3. Zugänge von Migranten in wissenschaftliche Weiterbildungsformate

#### 3.1 Herausforderungen der Zielgruppenansprache

Die bisherigen Betrachtungen deuten darauf hin, dass der Migrationshintergrund im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung eine eher untergeordnete Rolle spielt. So scheinen die Bedürfnisse und Barrieren im Wesentlichen identisch mit jenen Personen ohne Migrationshintergrund zu sein. ÖTZTÜRK fasst in seiner ganzheitlichen, auf alle Weiterbildungsformate gerichteten, Analyse dennoch einige Anhaltspunkte zusammen, welche eine Bedürfnis-Differenzierung der Gruppen in gewissen Bereichen relevant macht. Er bezieht sich hierbei auf Problemfelder, welche vorrangig auf Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation und im Ausland erworbenen Qualifikationen zutreffen.<sup>27</sup>

Als eins der zentralen Probleme nennt ÖTZTÜRK die Problematik der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland. Mit dem Anerkennungsgesetz von 2012 sei die Situation zwar spürbar besser geworden, es bestünden jedoch weiterhin große Unsicherheiten.<sup>28</sup> Dies zeigt sich unter anderen bei der akademischen Anerkennung, welche von dieser Gesetzesnovelle nicht reglementiert wurde und weiterhin im Verantwortungsbereich der Hochschulen verbleibt.<sup>29</sup> Die KULTUSMINISTER KONFERENZ verweist für die Zulassung zu abschlussorientierten Formaten weiterführender Studien auf die Lissabon-Konvention, sowie weitere Äquivalenzabkommen der Bundesrepublik Deutschland mit verschiedenen Drittstaaten.<sup>30</sup> Die Zuständigkeit bleibt jedoch bei dem jeweiligen Bildungsträger und stellt somit einen stark individuelleren und fallspezifischen Prozess dar.<sup>31</sup> Folglich kann der Aussage von ÖTZTÜR zugestimmt werden, dass hierbei viele Fragen eines Weiterbildungsinteressierten offen bleiben können.<sup>32</sup>

Weitere Problemfelder sind laut ÖTZTÜRK „...migrationsrechtliche Rahmenbedingungen, z.B. Migrations- und Aufenthaltsstatus, Arbeitsmarktzugang sowie von gesellschaftsstrukturellen Faktoren, z.B. öffentliche Wahrnehmung von Migration bzw. Personen mit Migrationshintergrund, Stigmatisierung und Diskriminierung, Organisations-/Unternehmenskultur...“<sup>33</sup>

Die rechtliche Thematik wird durch Gesetzesinitiativen des Bundestages, z.B. durch das im Mai 2020 in Kraft tretende Fachkräfteeinwanderungsgesetz, vor allem für die meist hoch qualifizierte Zielgruppe von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten, auch jenen aus nicht EU-Ländern signifikant verbessert.<sup>34</sup> So umfassen den kommenden Gesetzesneuerungen auch explizit Hochschulabsolventen, wodurch deren Zugang auf den

---

<sup>27</sup> Vgl. Öztürk 2014, S. 51

<sup>28</sup> Vgl. Ebenda

<sup>29</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017, S. 6

<sup>30</sup> Vgl. KMK, 2019

<sup>31</sup> Vgl. Ebenda

<sup>32</sup> Vgl. Öztürk 2014, S. 51

<sup>33</sup> Vgl. Ebenda, S. 52

<sup>34</sup> Vgl. BMIBH, 2019

deutschen Arbeitsmarkt erleichtert wird und folglich auch die Barrieren seitens der Politik in Hinblick auf deren Partizipation an wissenschaftlichen Weiterbildungsformaten abgebaut werden.

Die gesellschaftlichen Faktoren sind sehr divers, stellen aber nach ÖTZTÜRK eine wesentliche Barriere für Personen mit Migrationshintergrund dar. Er führt zu diesem Zweck eine Reihe von Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung auf, welche durchaus auf eine im individuellen Fall entstandene Benachteiligung auf Grund eines ethnischen oder sonstigen Unterscheidungsmerkmals im Falle einer Weiterbildungsmaßnahme hindeutet.<sup>35</sup>

ÖTZTÜRK sieht in diesem Zusammenhang die Aufgabe der Weiterbildungsträger, vor allem im Kontext der Globalisierung und Internationalisierung sich stärker mit Themen der Diversität, Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz sowohl innerhalb der Angebote als auch in den begleitenden Rahmenbedingungen zu beschäftigen und diese langfristig als strategische Aufgabe zu verankern. Damit würde ein Beitrag zur langfristigen gesellschaftlichen Veränderung geschaffen<sup>36</sup>

Bezugnehmend auf den Bereich der akademischen Weiterbildungsformate ergeben sich auf Basis dieser Herausforderungen relevante Handlungsfelder, welche es im Hochschulkontext genauer zu beachten gilt.

### 3.2 Handlungsempfehlungen

Die Analyse zeigt, dass bei der Betrachtung von Migranten als Zielgruppen wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote im Wesentlichen von ähnlichen Bedürfnissen und Herausforderungen ausgegangen werden kann. Es zeigt sich jedoch das neben einer im Vergleich etwas höheren Relevanz von Problemfeldern, welche auch von Personen ohne Migrationshintergrund aufgeführt werden, auch spezifische Schwerpunkte existieren. Zur Verbesserung der Zielgruppenansprache sind es daher diese im Verhältnis kleinen Unterscheidungen, welche eine positive Entwicklungswirkung vermuten lassen. In Abbildung 4 werden die im Rahmen der Analyse aufgeführten Handlungsfelder zusammengefasst und um entsprechende Handlungsempfehlungen ergänzt. Der Fokus liegt hierbei auf jenen Bereichen, in welchen akademische Bildungseinrichtungen einen Einfluss ausüben können.

Handlungsfelder	Handlungsempfehlungen
Weiterbildungsbarriere „ <i>fehlende Zeit aufgrund von beruflichen Belastungen</i> “	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffung flexibler, digitaler Weiterbildungsformate</li> <li>• Orientierung an heterogenen, familiären und beruflichen Bedürfnissen bei der Angebotsentwicklung</li> </ul>
Weiterbildungsbarriere „ <i>familiäre Verpflichtungen</i> “	
Weiterbildungsbarriere „ <i>zu hohe Kosten</i> “	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimierung des Angebotspreises</li> </ul>

<sup>35</sup> Vgl. Öztürk. S. 74 ff.

<sup>36</sup> Vgl. Ebenda, S. 81 ff.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Beratung zu Förderangeboten</li> </ul>
Weiterbildungsbarriere „Beratungsbedarf“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Beratung zu Förderangeboten</li> <li>• Direktere Ansprache der Zielgruppe</li> <li>• Kooperation mit weiteren, auch außerakademischen, Institutionen</li> </ul>
Weiterbildungsbarriere „Fehlende Teilnahmevoraussetzungen“ → <b>Rechtliche Faktoren und Hürden der Anerkennung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung der Hochschule bei der Formalisierung und Standardisierung von Anrechnungsverfahren</li> <li>• Gezielte Beratung und Ansprache von Interessenten</li> </ul>
Weiterbildungsbarriere „Fehlende Deutschkenntnisse“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration von weiterführenden Sprachkursen</li> <li>• Entwicklung von Weiterbildungsformaten in Fremdsprachen</li> </ul>
Herausforderungen der Diversität, Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung der Faktoren bei der Angebotsgestaltung, Angebotsvermarktung und Angebotskommunikation</li> <li>• Sensibilisierung des Kurs- und Kursunterstützungspersonals</li> </ul>

Abbildung 4 - Handlungsfelder und Handlungsempfehlungen<sup>37</sup>

Die Zusammenfassung zeigt die wesentlichen Handlungsschwerpunkte, welche es im Rahmen einer Optimierung von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten zu berücksichtigen gilt. Nachfolgend gilt es diese Punkte auf Ihre Passgenauigkeit im Kontext der Hochschule Mittweida, sowie dem Angebot des Projektes Open Engineering 2 vertiefend zu behandeln

## 4. Abschließende Betrachtung im Kontext des Projektes Open Engineering 2

### 4.1 Aufgabenschwerpunkte

Ziel des Projektes Open Engineering 2 ist die die Konzeption und Realisierung einer innovativen berufsbegleitenden Studiengangplattform für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge und Weiterbildungsangebote. Im Fokus steht dabei vor allem die Schaf-

<sup>37</sup> Eigene Darstellung

fung offener Zugangsmöglichkeiten mit hoher Durchlässigkeit für heterogene Zielgruppen zu Formen einer akademischen Aus- und Weiterbildung. Durch flexible, auf unterschiedliche individuelle Voraussetzungen abgepasste Formate sollen so verschiedene Bildungsformate entstehen, welche Personen unterstützen soll einen passgenauen Bildungsweg im Rahmen des „Lebenslangen Lernens“ zu beschreiten.

Basierend auf den herausgestellten Schwerpunkten und den Erkenntnissen zur spezifischen Ansprach von Personen mit Migrationshintergrund, zeigt sich, dass die wesentlichen Herausforderungen in Bezug auf die Partizipation an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten im Wesentlichen mit den Problemfeldern von Personen ohne Migrationshintergrund übereinstimmen.

Das Themenfeld „*Diversität, Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz*“ stellt eine strategische Herausforderung dar, welches im alleinigen Projektkontext zwar in der Durchdringung innerhalb der Arbeitsergebnisse wiederfindet, jedoch als strukturelle Aufgabe nur schwer direkte adressierungsfähig ist.

Als wichtigste Abweichungen innerhalb einer auf Personen mit Migrationshintergrund optimierten Konzeption, stehen somit die Themenfelder Sprachbarriere, Gezielte Beratung zu Angeboten und gezielte Unterstützung innerhalb von Themenfeldern der Anrechnung von im Ausland erworbenen Studienleistungen. Diese Bereiche gilt es mit den entsprechenden Oberzielen des Projekts in Einklang zu bringen. Unter der Nutzung digitaler Methoden der Wissensvermittlung sollen so neue Potenziale erschlossen werden, welche neben der in diesem Artikel behandelten Zielgruppe einen möglichst breiten Personenkreis anspricht.

## 4.2 Maßnahmen im Projektkontext

Im Rahmen einer Kooperation mit der Professur für Medieninformatik wurden im Rahmen einer Potenzialanalyse verschiedene EDV-basierte Optionen evaluiert. Ausgehend von den Trendanalysen des MMB-INSTITUT FÜR MEDIEN- UND KOMPETENZFORSCHUNG, wurden so Formen der digitalen Lehre mit hohem Entwicklungspotenzial herausgesucht. Die wichtigsten Trends sind im Ausschnitt der Analyseergebnisse in Abbildung 5 dargestellt.

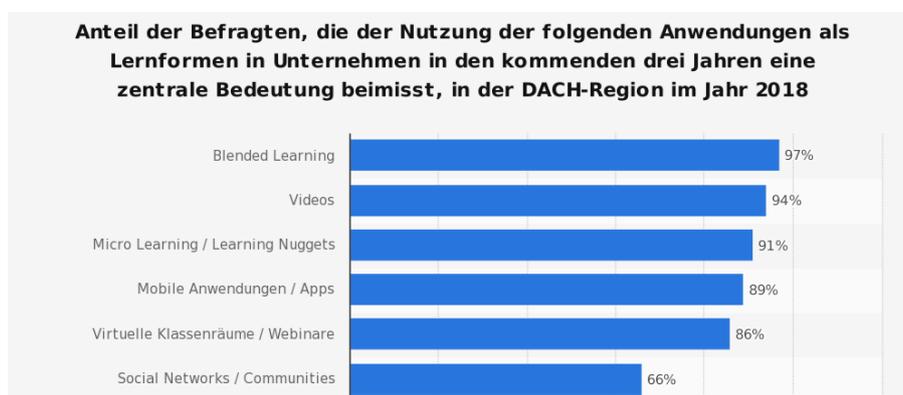


Abbildung 5 - Lernformen mit Zentraler Bedeutung (Stand 2018)

Basierend auf den Kompetenzen der Kooperation wurden die Lernformen Mirco Learning und Mobile Anwendungen als besonders relevant erachtet. Somit stand im Fokus der Kooperation die Planung und Entwicklung einer unterrichtsbegleitenden Lern-App, die Wissen in multiplen Bereichen didaktisch aufbereitet und vermittelt. Im Kontext des

Blended-Learnings sollte die Applikation und die zugehörige zielgruppenorientierte Benutzeroberfläche für das einfache Einpflegen von Inhalten als zentrales Werkzeug angewendet werden, um Lehrenden und Lernenden eine attraktive Möglichkeit des Wissenstransfers zu ermöglichen. Diesbezüglich soll eine Möglichkeit geschaffen werden klassische Lehrformate oder Lehrinhalte zu digitalisieren und mittels verschiedener Medienformate anzureichern. Weiterhin sollte die Applikation einen fließenden Wechsel zwischen verschiedenen Sprachen, innerhalb des ersten Tests zwischen Deutsch und Englisch erlauben, um so auch internationale Lernende auf Ihrem Bildungsweg gezielt zu unterstützen. Die technische Planung, Gestaltung und Umsetzung lag im Verantwortungsbereich der Professur Medieninformatik. Der verantwortliche Mitarbeitende des Projektes Open Engineering 2 übernahm neben einer beratenden Rolle bezüglich Gestaltung und methodisch-didaktischer Umsetzung die inhaltliche Aufbereitung.

Als Evaluationsgruppe dienten die Studierenden des internationalen Studiengangs „Industrial Management“. Die Testphase fand im Sommersemester 2019 statt. Das Themengebiet für die inhaltliche Ausgestaltung, war entsprechend den Vorgaben des leitenden Modulverantwortlichen im Bereich des Innovationsmanagements angesiedelt. Die nachfolgende Abbildung 6 gibt einen Einblick in die Evaluationsveranstaltung.

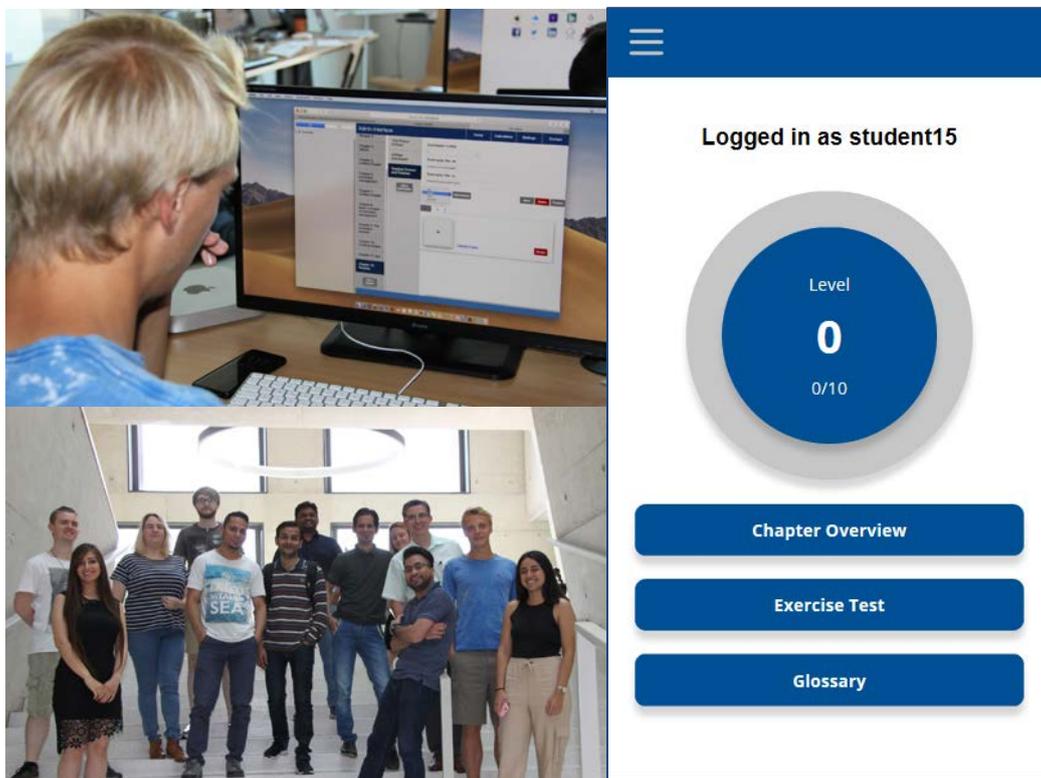


Abbildung 6 - Eindrücke der Evaluationsveranstaltung

Für die Messung der technischen und inhaltlichen Qualität würde im Rahmen der Kooperation der Fragebogen „AttrakDiff 2“ verwendet, welcher sowohl die wahrgenommene pragmatische als auch hedonische Qualität interaktiver Produkte im Rahmen benutzerzentrierter Gestaltung misst.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Hassenzahl M., Burmester M., Koller F. 2003, S. 187

Im Rahmen der mehrstufigen Testphase erhielten die Lernenden die Möglichkeit eine Testversion der Applikation auszuprobieren. Im Fokus standen neben den technischen Aspekten der Funktionalität vor allem die Aspekte der Gebrauchstauglichkeit in Hinblick auf die pragmatische Qualität. Seitens des Projektes Open Engineering 2 war es das Ziel zu eruieren, inwiefern diese Lernform, speziell mit dem Ziel einer flexiblen Sprachwahl der Inhalte für die Lehre geeignet ist. Im Rahmen der Auswertung, welche in Abbildung 7 dargestellt ist, zeigte sich, dass bereits die Testversion eine positive Qualität aufwies. Dies bestätigte sich auch im direkten Feedback der Probanden, welche sich positiv zu dieser Nutzbarkeit und Eignung zur Steigerung des persönlichen Erfolgs äußerten.



Abbildung 7 - Auswertung der User Experience mittels standardisiertem Fragebogen AttrakDiff (ISO CD 9241-210) im SS 2019

Diese ersten Ergebnisse zeigen, dass mobile, flexible und mehrsprachige Lern Applikationen zur Anreicherung der Lehre und Unterstützung des individuellen Lernfortschritts, eine Ergänzung im Gesamtinstrumentarium des Lernens darstellen können. Übertragen auf das Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung, welches noch stärker von dieser zeit- und ortunabhängigen Form des Lernens profitieren kann, kann somit von einem erfolgreichen Test ausgegangen werden.

### 4.3 Fazit und Ausblick

Neben der Mobilen Applikation stellt das Thema der Anrechnung von (außer-)hochschulisch erworbener Kompetenzen auf den Zugang zu den Weiterbildungsangeboten und/oder auf das Studium ein weiteres Schwerpunktthema im Kontext des Projektes Open

Engineering 2 dar.<sup>39</sup> Parallel zu den allumfassenden Bestrebungen zur weiteren Optimierung der flexiblen und praxisorientierten Weiterbildungsangebote sind somit im Themenkomplex der gezielten Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund zwei der wesentlichen zielgruppenspezifischen Problemfelder in Bezug auf die Partizipation an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten aufgegriffen worden.

Die bisherigen Ergebnisse stellen hierbei nur einen ersten Schritt dar, welcher jedoch bereits jetzt die Vermutung nahelegt, dass die daraus sich ergebenden Potenziale positive Resultate erzielen können. Ferner zeigt sich, dass die interdisziplinäre Kooperation mit Partner der Hochschule Mittweida bei der Bewältigung komplexer Problemstellungen einen erheblichen Mehrwert bieten. Somit empfiehlt es sich auch künftig durch die Bündelung von Kompetenzen und Ressourcen die Herausforderungen des „Lebenslangen Lernens“ als systemübergreifende Aufgabe zu verstehen und gemeinsam an Lösungskonzepten zu arbeiten.

## Literaturverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2017) **Arbeitshilfe zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**, Online verfügbar unter [https://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/Arbeitshilfe\\_Anerkennung\\_auslaendischer\\_Berufsabschluesse.pdf](https://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/Arbeitshilfe_Anerkennung_auslaendischer_Berufsabschluesse.pdf)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). **Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018**, Bonn. Online verfügbar unter [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten\\_in\\_Deutschland\\_2018.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2018). **Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund**, Bonn. Online verfügbar unter [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten\\_von\\_Personen\\_mit\\_Migrationshintergrund.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.pdf)

Bundesministerium für Inneres, für Bau und Heimat (2019), **Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz**, Online verfügbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): **Empfehlungen der Bildungskommission - Strukturplan für das Bildungswesen**. Stuttgart 1970

DGWF (2010): **DGWF-Empfehlungen zu Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung**. Hg. v. Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.

Hassenzahl M., Burmester M., Koller F. (2003) **AttrakDiff: Ein Fragebogen zur Messung wahrgenommener hedonischer und pragmatischer Qualität**. In: Szwillus G., Ziegler J. (eds) *Mensch & Computer 2003*. Berichte des German Chapter of the ACM, vol 57. Vieweg+Teubner Verlag

HRK (2008): **HRK-Positionspapier zur wissenschaftlichen Weiterbildung**. Hg. v. Hochschulrektorenkonferenz. Online verfügbar unter [https://www.hrk.de/uploads/media/Positionspapier\\_wissenschaftliche\\_Weiterbildung\\_02.pdf](https://www.hrk.de/uploads/media/Positionspapier_wissenschaftliche_Weiterbildung_02.pdf).

Klaus, A. (2019) **HANDREICHUNG ANERKENNUNG UND ANRECHNUNG für Studieninteressierte und Studierende der Weiterbildungsangebote „Applied Engineering“** Online verfügbar unter: <https://www.wi-hs-mittweida.de/forschung/forschungsprojekt-oe-2/ergebnisse.html>

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (2001): **Mitteilung der Kommission: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen**. 21. November 2001. KOM(2001) 678 endgültig. Brüssel. S. 9/34. URL: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF\[09.09.14\]](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF[09.09.14]).

KULTUSMINISTER KONFERENZ (2019): **Zugang zu weiterführenden Studien und Promotion**; Online verfügbar unter: <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/allgemeines->

---

<sup>39</sup> Vgl. Klaus, A. 2019

[zur-erkennung/erkennung-im-hochschulbereich/zugang-zu-weiterfuehrenden-studien-und-promotion.html](#) ; Weiterführend: Akademische Anerkennung; Online verfügbar unter: <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/allgemeines-zur-erkennung/veroeffentlichungen-und-beschluesse/akademische-erkennung.html>

Öztürk, Halit (2014), Migration und Erwachsenenbildung, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Statistisches Bundesamt (2019), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/auslaend-bevoelkerung-2010200187004.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Statistisches Bundesamt (2018), Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus, Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/publikationen-innen-migrationshintergrund.html?nn=206104>

Stiferverband; BDA (2013): Wissenschaftliche Weiterbildung. Hg. v. Stiferverband für die Deutsche Wissenschaft und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Online verfügbar unter [https://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA\\_Wissenschaftliche-Weiterbildung.pdf/\\$file/BDA\\_Wissenschaftliche-Weiterbildung.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA_Wissenschaftliche-Weiterbildung.pdf/$file/BDA_Wissenschaftliche-Weiterbildung.pdf)