

Zusammenfassung der Auswertung und Reflexion

Der Ausgangspunkt dieser Disseration war die Frage danach, warum deutsche Frauen mit einem sogenannten Migrationshintergrund an Weiterbildung teilnehmen. Nachdem nun zunächst ausführlich darauf eingegangen wurde, dass sich die Frage nicht pauschal für eine imaginierte Gesamtgruppe von Personen mit anscheinend gemeinsamen Merkmalen beantworten lässt und die subjektiven Begründungslogiken vielmehr immer im Zusammenhang mit den jeweiligen Lebensumständen der einzelnen Frauen betrachtet werden müssen, lassen sich im Rahmen der Auswertung des Interviewmaterials dennoch einige zentrale Dimensionen bestimmen, die bei allen Befragten mehr oder minder stark ausgeprägt einen Einfluss auf ihre Weiterbildungsentscheidungen haben. Die Frage nach der *Zugehörigkeit* – sowohl in ihrer Ausprägung als subjektiv wahrgenommene Zugehörigkeit als auch in der damit eng verwobenen Variante der zugeschriebenen Zugehörigkeit – lässt sich als Schlüsseldimension bestimmen. Es lässt sich anhand der Analysen zeigen, dass vor allem solche Personen, die sich gesellschaftlich anerkannt fühlen und selbst als entwicklungswürdiges Subjekt achten können, eine Idee davon entwickeln, durch Weiterbildungsteilnahme ihre eigene Handlungsfähigkeit erweitern und damit die Teilhabe in der Gesellschaft vermehren zu können und zu wollen.

Nachteilig für ein Zugehörigkeitserleben wirken dabei vor allem drei Punkte.

- Ein Ausschluss aus dem „Wir“ der Mehrheitsgesellschaft
- Das Erfahren von Diskriminierungen
- Das Fehlen von engen sozialen Bindungen, die im Lebensalltag unterstützen können

Alle weiteren Begründungsdimensionen intervenieren mit dieser zentralen Kategorie. Sie verstärken die Bedeutsamkeit der Zugehörigkeitsdimension oder

schaffen es, sie in den Hintergrund zu drängen, wenn sie über andere Wege Anerkennung und Teilhabe ermöglichen.

Die zweite sich herauskristallisierende Dimension umfasst das von mir in Anlehnung an das Kapitalkonzept Bourdieus so bezeichnete *staatsbürgerliche Handlungskapital*. Dieses Kapital umfasst zum Beispiel die Möglichkeit, sich über den Aufenthaltstitel und die Verfügbarkeit einer Arbeitserlaubnis als handlungsfähig im Sinne einer theoretischen Planbarkeit des Lebensmittelpunktes und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu empfinden.

Die Befragten führen dabei vor allem drei Punkte an, die sie davon abhalten, an Weiterbildung teilzunehmen:

- Ein unsicherer Aufenthaltsstatus
- Eine Einschränkung der Erwerbstätigkeitserlaubnis
- Die diskursiv zugeschriebene Nicht-Zugehörigkeit zum Staat, wenn Personen nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen.

Die dritte relevante Dimension ist die Frage nach dem kulturellen Kapital, hier insbesondere bezogen auf *Schriftsprachkompetenz im Deutschen, Lernvoraussetzungen* und die *Kenntnis des Weiterbildungsspielfeldes*.

Die *Schriftsprachkompetenz* im Deutschen wird von den Befragten vor allem in folgendem Zusammenhang im Hinblick auf Teilnahme relevant.

Die Teilnahme vor allem an *Deutschkursen* wird dann subjektiv sinnvoll, wenn

- Personen das Gefühl haben, durch die Teilnahme am Kurs handlungsfähiger und damit unabhängiger zu werden,
- die Annahme besteht, die Anforderungen des Kurses mit bereits vorhandenen Deutschkenntnissen *erfolgreich bewältigen* zu können.

Die Teilnahme an *beruflich qualifizierender Weiterbildung* für höhere Positionen ist nur dann eine naheliegende Option, wenn realistisch angenommen werden kann, dass die eigene Schriftsprachkompetenz ausreicht, um die mit dem Kurs *angestrebten beruflichen Positionen* nach der Weiterbildungsteilnahme auch besetzen zu können. Dies ist bei der hohen Messlatte, die in Deutschland an das „Standard-Deutsch“ gelegt wird, für viele kaum zu schaffen.

Mit ihren unterschiedlichen *Lernvoraussetzungen* begründen die Befragten (Nicht-)Teilnahme insbesondere auf diesen drei Ebenen

- Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen
- Die eigenen Schulerfahrungen
- Die Bildungsaspiration der Eltern für ihre eigenen Kinder

Die *Feldkenntnis*, also das Orientierungswissen im deutschen Weiterbildungssystem, ist gerade für Personen, die nicht innerhalb des deutschen Bildungssystems sozialisiert wurden, von besonderer Bedeutung.

Die Interviewpartnerinnen finden eher ihren persönlichen Weg in die Weiterbildung, wenn sie in Kontexten sind, in denen sie über folgende Zugangsorte verfügen und/oder um diese wissen:

- Staatliche Institutionen, die beraten, vermitteln und finanzielle Unterstützung ermöglichen,
- soziale Netzwerke, die Informationen, Vorbildfunktion und Motivation bieten können,
- mehrsprachige Anbieter, die Beratung und Angebote in der Erstsprache der Adressat_innen vorhalten sowie
- aufsuchende und prozessbegleitende *Weiterbildungsberatung*.

Die letzte Dimension richtet den Blick auf das Spezifische in den scheinbar migrationsunspezifischen Begründungsfiguren wie ein Interesse an der Thematik, Verwertungsmöglichkeiten von Weiterbildung im Zusammenhang mit Lebensalter, verfügbare Zeit- und Geldressourcen und entstehende Vernetzungsmöglichkeiten sowie den Einfluss der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung. An dieser Stelle erfolgt wieder eine stichwortartige Darstellung der Hauptergebnisse.

Interesse: Wird das eigene Interesse mit einer *realistischen Verwertungsmöglichkeit* verknüpft, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Interesse auch handlungsleitend wird und eine Teilnahme an Weiterbildung begründet.

Die von den Befragten genannten subjektiv sinnvollen Verwertungsmöglichkeiten sind diese:

- überhaupt einen Berufseinstieg zu finden,
- sich beruflich weiterzuentwickeln
- und/oder sich vor einer eventuell drohenden Arbeitslosigkeit zu schützen

Das Einschätzen dieser Verwertungsmöglichkeiten als realistisch wird wiederum durch folgende Aspekte beeinflusst:

Alter: Für Menschen, die erst im Erwachsenenalter migrieren und dies nicht im Rahmen einer hochqualifizierten Berufsmigration tun, kommt es in Bezug auf die Fragen von Alter und einer damit zusammenhängenden Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu einer Aufschichtung von Benachteiligungslinien. Dadurch, dass sie

- oft erst zu einem späteren Zeitpunkt anfangen können, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt abgefragten Qualifikationsvorgaben zu erwerben und

- eine unterschiedlich lange Zeit für den Spracherwerb mit in ihren Zeitplan einrechnen müssen,
- wird die Frage von der Verwertbarkeit von Weiterbildung auch noch in einem höheren Lebensalter für sie in besonderem Maße relevant.

Zeit und Geld: Kumulieren mehrere erschwerende Umstände wie

- eine hohe körperliche Belastung durch den Arbeitsplatz, die einen hohen Anteil von Regenerationsphasen des Körpers in der Freizeit fordert,
- eine hohe zeitliche Belastung durch die Familie und/oder den Arbeitsplatz
- ein niedriger sozio-ökonomischer Status,
- fehlende Weiterbildungsangebote, die sich mit den Zeitstrukturen des eigenen Arbeitsplatzes vereinen lassen

wird die Teilnahme an Weiterbildung – ganz unabhängig von dem eigenen Wunsch, Interesse und der Lust – von den Befragten weder als sinnvoll noch als möglich angesehen.

Vernetzungsaspekt: Weiterbildung wird sowohl für die

- „berufliche Vernetzung“ als auch für eine
- „private Suche“ nach Gleichgesinnten und
- für die Unterstützung im Lebensalltag gesucht und wahrgenommen.

Kann ein Weiterbildungsangebot dies tatsächlich auch leisten, erhöht sich die Teilnahmewahrscheinlichkeit.

„Frau“-Sein:

Sind weibliche Personen in der Situation, sich aus unterschiedlichen Gründen vorwiegend um den Nachwuchs kümmern zu müssen und/oder zu wollen, bleiben ihnen wenige zeitliche Ressourcen, die in Weiterbildung investiert werden könnten. Werden Betreuungsangebote für die Kinder zur Verfügung gestellt und/oder Weiterbildungsangebote von der Zeitstruktur her so organisiert, dass sie sich mit der Kinderbetreuung vereinen lassen, wird Weiterbildungsteilnahme wahrscheinlicher. Gleichzeitig ist es weiterhin notwendig, die Selbstverständlichkeit der noch immer aktuellen geschlechterspezifischen Rollenaufteilung in Frage zu stellen. Frauen und ihre Familienmitglieder müssen ein Bewusstsein dafür entwickeln können, dass weiblichen Personen genauso das volle Recht auf Teilhabe an den Ressourcen der Gesellschaft zusteht wie dem männlichen Teil der Familie. Aktuell sehen sie dann, wenn sie sich in einer benachteiligten Posi-

tion befinden, die Weiterbildungsteilnahme unter anderem dann für sich subjektiv als sinnvoll an, wenn sie dadurch

- ihre Kinder unterstützen können,
- einer für sie sinnvollen beruflichen Tätigkeiten nachgehen können, wenn die Kinder aus dem Haus sind und/oder
- zu mehr Unabhängigkeit von Eltern oder dem Mann gelangen.

In der folgenden Skizze werden die Ergebnisse – angelehnt an das axiale Modell der Grounded Theory nach Strauss und Corbin – graphisch zusammenfassend dargestellt.



Anhand der Skizze können die Zusammenhänge der einzelnen Begründungsdimensionen, so wie sie sich im Rahmen des Auswertungsprozesses bezogen auf das ausgewählte Sample von Personen schließen lassen, noch einmal verdeutlicht werden. Als Kerndimension kristallisiert sich die Zugehörigkeitsdimension heraus, die bezogen auf Weiterbildungsteilnahme einen zentralen Einfluss auf die Begründungslogik der Befragten hat. Nehmen sich Personen als nicht der Gesellschaft zugehörig wahr oder wird ihnen Nicht-Zugehörigkeit zugeschrieben, fehlt ihnen ein wesentlicher Grund, aus dem Teilnahme an Weiterbildung sinnvoll wird: nämlich der Wunsch nach einer erhöhten Teilhabe an der Gesellschaft, zu der sie sich legitim als zugehörig wahrnehmen können. Prozesse des Othering und strukturelle Ausgrenzungserfahrungen sind somit – abhängig von der Häu-

figkeit und dem Einfluss, den sie letztlich auf den Handlungsspielraum der Befragten haben – maßgeblich bei der Entscheidung an Weiterbildung teilzunehmen oder es eben auch für die Befragten subjektiv sinnvollerweise nicht zu tun.

Diese Kerndimension kann durch weitere Dimensionen, in der Grafik „Intervenierende Begründungen“ genannt, verstärkt oder in den Hintergrund gedrängt werden. Dies sind die Dimensionen des staatsbürgerlichen Handlungskapitals, der vorhandenen und formal anerkannten Bildungs- und Berufsabschlüsse, die Kenntnisse im Weiterbildungsfeld sowie die Schriftsprachkompetenz im Deutschen sind neben weiteren eher migrationsunspezifischen Begründungen wie thematisches Interesse, die Verwertungsmöglichkeit der Kursteilnahme sowie die geschlechterspezifische Verteilung familiärer Aufgaben, die vor allem bei Frauen zu einer zeitlichen Ressourcenknappheit führt.

Letztlich nehmen die Befragten dann an Weiterbildung teil, wenn sie trotz der erlebten Ausgrenzungserfahrungen die Teilnahme aus den eben genannten Gründen für sich als subjektiv sinnvoll wahrnehmen können. Ist dies nicht der Fall, nehmen Personen „vernünftigerweise“ nicht oder nur geringfügig an Weiterbildungsangeboten teil, was wiederum bei vielen zu einer reduzierten Ausschöpfung ihrer eigenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten und einem erschwerten Ein- oder Aufstieg im Arbeitsmarkt führt. Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Ergebnissen für die Arbeit in der Weiterbildungspraxis ziehen? Darauf wird im folgenden Kapitel näher eingegangen.