



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund

Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016)





# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	3
<hr/>	
1. Vorbemerkung	6
<hr/>	
<b>A Inhaltliche Ergebnisse</b>	<b>11</b>
2. Bildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund	12
<hr/>	
2.1 Indikatoren zur Beschreibung der Lern- und Bildungsbeteiligung .....	12
2.2 Lern- und Bildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund .....	13
2.3 Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen .....	18
2.3.1 Weiterbildungsbeteiligung nach migrationspezifischen Merkmalen .....	19
2.3.2 Weiterbildungsbeteiligung nach soziodemografischen Merkmalen .....	22
2.4 Weiterbildungsbeteiligung und Deutschsprachkenntnisse .....	32
3. Einstellungen und Integration	35
<hr/>	
4. Themenbereiche, Teilnahmemotive und Weiterbildungsbarrieren	37
<hr/>	
4.1 Themen der Weiterbildung .....	37
4.2 Teilnahmemotive .....	38
4.3 Weiterbildungsbarrieren .....	39
5. Weiterbildungstransparenz und -beratung	42
<hr/>	
5.1 Transparenz .....	42
5.2 Informations- und Beratungsbedarf .....	43

<b>B. Theoretischer Rahmen</b>	<b>47</b>
6. Erwachsene mit Migrationshintergrund in der Weiterbildungsforschung	48
6.1 Zuwanderung und Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland .....	48
6.2 Stand der Forschung zum Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund .....	50
7. Erfassung des Migrationshintergrundes	52
7.1 Definition und Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund im AES .....	52
7.2 Definition von Personen mit Migrationshintergrund im Mikrozensus .....	52
7.3 Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund in AES-Migra .....	53
7.4 Migrationskonzepte von AES und AES-Migra im Vergleich .....	55
7.5 Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich beider Operationalisierungen des Migrationshintergrunds .....	56
Literatur	58
Impressum	61

# Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Im vorliegenden Fachbericht werden auf Basis der um Zusatzinterviews aufgestockten AES-2016-Erhebung zentrale Informationen über das Weiterbildungsverhalten vorgestellt. Dabei wird auf eine vergleichende Betrachtung von 18- bis 69-Jährigen mit und ohne Migrationshintergrund fokussiert. Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund wird dahingehend unterschieden, ob eine Migrationserfahrung selbst (erste Generation) oder von den Eltern bzw. eines Elternteils (zweite Generation) gemacht wurde.

## Personen mit Migrationshintergrund nehmen seltener an Weiterbildung teil

Personen mit Migrationshintergrund nahmen im Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate seltener an Weiterbildung teil (42 %) als Personen ohne Migrationshintergrund (50 %). Dies liegt insbesondere an der niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation, die mit 41 Prozent deutlich unter der Beteiligungsquote von 49 Prozent bei Personen der zweiten Generation liegt. Im Bereich der Weiterbildung beteiligen sich Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation etwa so häufig wie Personen ohne Migrationshintergrund.

## Personen mit Migrationshintergrund beteiligen sich seltener an betrieblicher Weiterbildung, aber häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung

Personen mit Migrationshintergrund beteiligen sich häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung (10 % vs. 6 %), dagegen aber deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung (23 % vs. 37 %) als Personen ohne Migrationshintergrund. Die Unterschiede sind vor allem auf Personen der ersten Generation zurückzuführen. An nicht berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten nehmen Personen mit Migrationshintergrund der zweiten häufiger als solche der ersten Generation teil (16 % vs. 13 %).

## Erwachsene mit eigener Migrationserfahrung (erste Generation) verbringen überdurchschnittlich viel Zeit in nicht betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Während Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation einen Anteil von 17 Prozent an der Bevölkerung haben, liegt ihr Anteil am Unterrichtszeitvolumen für individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten mit 43 Prozent und für nicht berufsbezogene Weiterbildungen mit 37 Prozent überdurchschnittlich hoch.

## Unter Personen mit Migrationshintergrund beteiligen sich Ausländerinnen und Ausländer mit einem befristeten oder geduldeten Aufenthaltsstatus häufiger an Weiterbildung als solche mit unbefristetem Status

Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung liegen bei 46 und 39 Prozent. In beiden Gruppen sind sie vor allem auf ihre vergleichsweise hohen Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener (22 % vs. 8 %) und nicht berufsbezogener Weiterbildung (24 % vs. 15 %) zurückzuführen. In der betrieblichen Weiterbildung fällt die Quote der Teilnahme unter Ausländerinnen und Ausländern mit befristetem oder geduldetem Aufenthaltsstatus dagegen mit 7 Prozent niedriger aus als in der Vergleichsgruppe mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis (20 %).

## Große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung nach Herkunft

Unter Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation zeigen Personen aus Nord- und Südamerika die höchsten Quoten der Teilnahme an Weiterbildung (59 %); EU-Bürgerinnen und EU-Bürger (44 %) und Zugewanderte aus Staaten außerhalb der EU beteiligen sich deutlich seltener an Weiterbildung (36 %). In der zweiten Zuwanderergeneration weisen Nachkommen aus den EU-Staaten dagegen die höchsten Teilnahmequoten auf (53 %), während diejenigen außerhalb Europas sich weniger an Weiterbildung beteiligen.

## Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung zwischen erster und zweiter Zuwanderergeneration

Im Vergleich der Zuwanderergenerationen zeigt sich für die meisten Herkunftsregionen und -staaten, dass die Weiterbildungsbeteiligung zwischen der ersten und zweiten Generation zunimmt. Besonders eindrücklich ist die Beteiligungszunahme bei Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund zu beobachten (erste Generation: 28 %, zweite Generation 52 %).

### **Personen mit Migrationshintergrund beteiligen sich insbesondere in den höheren Altersgruppen seltener an Weiterbildung**

Unter den 18- bis 34-Jährigen liegt ein vergleichsweise geringer Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Personen mit (47 %) und ohne Migrationshintergrund (51 %) vor. Der Abstand steigt in der mittleren (35 bis 49 Jahre) und älteren Altersgruppe (50 bis 69 Jahre) auf 12 bzw. 13 Prozentpunkte an.

### **Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt die Weiterbildungsbeteiligung**

Der bekannte Befund, dass mit zunehmendem Bildungsniveau die Weiterbildungsbeteiligung ansteigt, trifft auch auf Personen mit Migrationshintergrund zu. Bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau zeigt sich kaum ein Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund (30 % vs. 31 %). Bei Personen der zweiten Generation liegt sie mit 39 Prozent sogar höher. Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt die Weiterbildungsbeteiligung bei Personen ohne Migrationshintergrund stärker an als bei Personen mit Migrationshintergrund.

### **Erwerbstätige mit Migrationshintergrund nehmen seltener an Weiterbildung teil, Arbeitslose dagegen häufiger**

Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund beteiligen sich deutlich häufiger an Weiterbildung (60 %) als solche mit Migrationshintergrund (46 %). Unter den Arbeitslosen ist es dagegen genau entgegengesetzt. Arbeitslose mit Migrationshintergrund (40 %) nehmen deutlich häufiger an Weiterbildung teil als solche ohne Migrationshintergrund (24 %). Die Unterschiede unter den Erwerbstätigen und den Arbeitslosen sind vor allem auf die beiden berufsbezogenen Segmente zurückzuführen.

### **Erwachsene mit Migrationshintergrund besetzen häufiger niedrige berufliche Positionen**

Die Verteilung der abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position unterscheidet sich unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund stark. Während unter abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Anteilswert von Un- und Angelernten bei immerhin 49 Prozent liegt, liegt er unter denen ohne mit Migrationshintergrund mit 27 Prozent deutlich darunter (Differenz: 22 Prozentpunkte). Damit gehen die höheren Anteilswerte der Fachkräfte (59 % vs. 41 %) und der Führungskräfte (14 % vs. 10 %) unter abhängig Beschäf-

tigten ohne Migrationshintergrund einher. Abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund besetzen nicht nur häufiger niedrigere berufliche Positionen als Personen ohne Migrationshintergrund, sie beteiligen sich innerhalb dieser Positionen zudem seltener an (betrieblicher) Weiterbildung. Dies gilt jedoch nicht für un- und angelernte Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation; in dieser Gruppe liegt die Quote der Teilnahme mit 56 Prozent 11 Prozentpunkte über der Quote der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

### **Erwachsene mit unzureichenden Deutschsprachkenntnissen beteiligen sich häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung, aber seltener an betrieblicher Weiterbildung**

Personen mit für die Befragung unzureichenden Deutschsprachkenntnissen nehmen etwa so häufig an Weiterbildung teil wie diejenigen ohne diese Sprachbarriere. Bei Betrachtung der drei Weiterbildungssegmente zeigen sich allerdings Unterschiede. Personen mit unzureichenden Kenntnissen beteiligen sich seltener an betrieblicher Weiterbildung (28 % vs. 35 %), aber deutlich häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung als Personen ohne Sprachbarriere (12 % vs. 6 %). Es ist zu vermuten, dass Personen mit unzureichenden Deutschsprachkenntnissen sich dabei häufiger an Deutsch- oder Integrationskursen oder an fremdsprachigen Angeboten beteiligen.

### **Erwachsene der ersten Zuwanderergeneration bevorzugen Sprachkurse**

Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation besuchen vergleichsweise häufig Weiterbildungsaktivitäten im Themenfeld „Sprache, Kultur, Politik“; 29 Prozent der von ihnen besuchten Weiterbildungsaktivitäten fallen in dieses Lernfeld. Vergleichsweise wenig Weiterbildungsaktivitäten entfallen in dieser Gruppe dagegen auf das Themenfeld „Wirtschaft, Arbeit, Recht“, das im Segment der betrieblichen Weiterbildung dominiert.

### **Personen mit Migrationshintergrund haben einen geringeren Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten**

Fast jeder zweite Erwachsene mit Migrationshintergrund gibt an, über zu wenig Wissen über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu verfügen. Dieser Anteilswert ist doppelt so hoch wie bei den Personen

ohne Migrationshintergrund (46 % vs. 22 %). Die Informationslage der zweiten Generation (71 %) ist ähnlich der von Erwachsenen ohne Migrationshintergrund (74 %); hier hat jeweils nur gut ein Viertel keinen guten Überblick. Unter Personen der ersten Generation liegt der Anteilswert „guter Überblick“ mit 46 Prozent dagegen deutlich niedriger.

### **Fehlende Beratung ist eine Weiterbildungsbarriere für Personen mit Migrationshintergrund**

Eine fehlende Beratung stellt für Personen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger eine Weiterbildungsbarriere dar als für Personen ohne Migrationshintergrund (40 % vs. 17 %); dies gilt sowohl für Erwachsene der ersten Generation (41 %) als auch der zweiten Generation (29 %). Dementsprechend ist auch der Beratungsbedarf bei Personen mit Migrationshintergrund beider Generationen höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund (32 % bzw. 29 % vs. 17 %).

### **Datengrundlage**

Die Berichterstattung von AES-Migra erfolgt auf Basis einer integrierten Gesamtstichprobe, zusammengesetzt aus der AES-2016- und einer Zusatzstichprobe. Die Gesamtstichprobe umfasst eine Fallzahl von 8.452 computergestützten, persönlich-mündlichen Interviews (CAPI) unter der 18- bis 69-jährigen Wohnbevölkerung Deutschlands. Die Interviews wurden im Zeitraum von Juli bis Oktober 2016 auf Basis einer Zufallsstichprobe erhoben. Für die Gesamtstichprobe wurde eine Anpassung an die Strukturen aus dem Mikrozensus vorgenommen. Die in diesem Bericht ausgewiesenen Ergebnisse können stichprobenbedingt nicht mit den AES-2016-Ergebnissen verglichen werden.



# 1. Vorbemerkung

**Die Studie Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland 2016 (AES-Migra) legt vor dem Hintergrund der in Deutschland anstehenden Integrationsleistungen einen Überblick über die aktuelle Bildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund<sup>1</sup> vor. Sie ergänzt die Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 (zuletzt BMBF 2017)<sup>2</sup>, die unter dem Namen Adult Education Survey 2016 (AES) Teil der europäischen Statistik ist. Die Stichprobe des deutschen AES 2016 wurde um eine Zusatzstichprobe unter Personen mit Migrationshintergrund sowie um einige Zusatzfragen erweitert. Auf Basis der erweiterten Gesamtstichprobe werden erstmals genauere Aussagen über die Bildungsbeteiligung Erwachsener mit Migrationshintergrund möglich.<sup>3</sup>**

## Wissenschaftlicher Kontext und bildungspolitischer Anlass

Die Notwendigkeit und Bedeutung von (Weiter-)Bildung für die individuelle, wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Entwicklung ist unbestritten und wird in zahlreichen nationalen wie internationalen Dokumenten bekräftigt (z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Europäische Union 2015; OECD 2016a). Im Kontext von Migration wird der Weiterbildung zudem eine Schlüsselrolle zur sozialen und beruflichen Integration sowie zur gesellschaftlichen Partizipation von Zugewanderten und deren Nachkommen in Deutschland beigemessen (z. B. Brückner 2016, S. 227 ff.; Öztürk 2016, S. 325). Zugleich weist jedoch die empirische Weiterbildungsforschung darauf hin, dass Erwachsene

mit Migrationshintergrund seltener an Weiterbildung teilnehmen. Insbesondere die Ergebnisse des AES verdeutlichen seit Jahren die Unterrepräsentanz von Erwachsenen mit Migrationshintergrund (sowohl mit deutscher als auch ausländischer Staatsangehörigkeit) in der Weiterbildung (z. B. Leven et al. 2013, S. 90 f.; Bilger/Hartmann 2011). Differenzierte Analysen etwa auf Basis des *Sozio-oekonomischen Panels* (SOEP) und des *Nationalen Bildungspanels* (NEPS: *National Educational Panel Study*) zeigen diese Tendenz ebenso, aber nicht gleichermaßen für alle Personengruppen mit Migrationshintergrund (z. B. Öztürk/Kaufmann 2009; Öztürk/Reiter 2016; genauer s. Kapitel 6). Insgesamt ist die Weiterbildungsforschung, die sich erst seit den letzten zehn Jahren intensiver mit Fragen zu Weiterbildungsverhalten, -interessen, -bedarfen und -barrieren der nach Deutschland Zugewanderten und deren Nachkommen beschäftigt, auch weiterhin gefordert, möglichst aussagekräftige und nachvollziehbare Ergebnisse für eine evidenzbasierte bildungspolitische Steuerung ebenso wie für eine adressatengerechte Angebotsplanung bereitzustellen und dadurch den Blick für die vielfältigen Lebenslagen und Belange dieser Adressatengruppe in der Weiterbildung zu schärfen. Dies gilt sowohl für die Bereiche der politischen, kulturellen und betrieblichen Weiterbildung als auch für den Bereich der Jugend- und Familienbildung sowie der Gesundheitsbildung (Öztürk 2016, S. 330 f.).

- 1 Der Begriff Migrationshintergrund wird in Forschung und Praxis mittlerweile relativ häufig verwendet. Gleichwohl verbirgt sich dahinter eine *konstruierte* Klassifizierung. Je nach Definitionsgrundlage wird eine etwas andere Personengruppe mit diesem Begriff bezeichnet (genauer s. Kapitel 6 und 7). Darüber hinaus ist zu beachten, dass Selbst- und Fremdzuschreibung der betroffenen Personen variieren können (Castro Varela & Mecheril 2010, S. 35 ff.; Öztürk/Reiter 2017, S. 28 f.).
- 2 Die BMBF-Studie Weiterbildungsverhalten in Deutschland wurde zunächst nach dem Konzept des *Berichtssystems Weiterbildung* (BSW) erhoben, das Weiterbildung nach Verständnis des Deutschen Bildungsrats (1970) operationalisierte (1979 bis 2007). Zugunsten der internationalen Vergleichbarkeit wurde dieses Konzept im Jahr 2007 mit der Doppelerhebung „BSW-AES 2007“ letztmalig eingesetzt und anschließend durch den AES ersetzt. Das BSW hat die nach Deutschland Zugewanderten bzw. die Nachkommen der Zugewanderten in der BSW-1997-Erhebung erstmals einbezogen. Dabei wurde das Merkmal der Staatsangehörigkeit eingesetzt, um zwischen Deutschen und Ausländern zu unterscheiden (Kapitel 7). Bereits in der BSW-2003-Erhebung wurde die Unterscheidung der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund ergänzt (Bilger 2006, S. 139 f.).
- 3 Autoren dieses Berichts sind Frauke Bilger (Kantar Public), Prof. Dr. Halit Öztürk (Westfälische Wilhelms-Universität, Münster, WWU), Sara Reiter (WWU) und Alexandra Strauß (Kantar Public).



## Herausforderungen

---

### **Erste Herausforderung: Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund**

Im Rahmen von Weiterbildungsverhalten in Deutschland wurde im BSW 2004 erstmals eine getrennte Betrachtung von Personen mit Migrationshintergrund vorgenommen (Kuwon et al. 2005). Mithilfe der zwei Merkmale „Erstsprache Deutsch“ und „Staatsangehörigkeit deutsch“ wurden die drei folgenden Personengruppen unterschieden: a) Deutsche ohne Migrationshintergrund, b) Deutsche mit Migrationshintergrund und c) Personen mit Migrationshintergrund ohne deutsche Staatsangehörigkeit (kurz: Ausländer).<sup>4</sup> Aufgrund des Trendcharakters der Studie Weiterbildungsverhalten in Deutschland wurde diese Operationalisierung in den Folgeerhebungen fortgeführt (BSW 2004, BSW-AES 2007, AES 2010, AES 2012, AES 2014 und AES 2016).

Mittlerweile hat sich die Operationalisierung der amtlichen Statistik in Wissenschaft und Forschung durchgesetzt und ist etabliert. Im Mikrozensus z. B. wird einer Person dann ein Migrationshintergrund zugewiesen, wenn sie oder ihre Eltern eigene Migrationserfahrungen haben, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Erstsprache. Die Operationalisierung basiert hier, anders als in BSW und AES, vorrangig auf Angaben zum Geburtsort der Zielpersonen selbst und zu dem ihrer Eltern. Hierdurch kann eine getrennte Betrachtung von Personen ohne Migrationshintergrund und solchen mit Migrationshintergrund, wiederum getrennt danach, in welcher Generation die Migrationserfahrung gemacht wurde (erste oder zweite Generation), vorgenommen werden.

Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsinstrumente kann ein direkter Vergleich der Ergebnisse von AES einerseits und Mikrozensus andererseits zum Weiterbildungsverhalten der Personen mit Migrationshintergrund nicht vorgenommen werden. Insofern wird das bisherige AES-Erhebungsinstrument geprüft (Kapitel 7).

### **Zweite Herausforderung: Zusatzstichprobe unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund**

Um für die Gruppe der Erwachsenen (18- bis 69-Jährige) mit Migrationshintergrund valide Ergebnisse vorlegen zu können, beauftragte das BMBF für die Studie Weiterbildungsverhalten unter Personen mit Migrationshintergrund die Erhebung einer Zusatzstichprobe (n = 702) parallel zum AES 2016 (n = 7.750). Die zusätzlichen Interviews unter Personen mit Migrationshintergrund mit dem gesamten AES-Fragenprogramm waren in die Erhebung des AES 2016 per elaboriertem Gewichtungungsverfahren für eine repräsentative Gesamtstichprobe (n = 8.452) einzubinden. Dafür musste die Struktur der vorliegenden Gesamtstichprobe den Strukturen der 18- bis 69-jährigen Wohnbevölkerung in Deutschland entsprechend angepasst werden.

In Deutschland gibt es keine flächendeckende Adressbasis von Personen mit Migrationshintergrund, aus der eine Zufallsstichprobe gezogen werden könnte. Daher musste ein anderes, aufwendigeres, zugleich aber effizienteres Verfahren zur Ermittlung der Zusatzstichprobe angewendet werden. Für die Zusatzstichprobe wurde analog des Best-Practice-Modells des SOEP eine zufallsbasierte Adressstichprobe mit Klingelschildnamen erhoben (TNS Infratest Sozialforschung 2012). Diese wurde im Rahmen des sogenannten onomastischen Verfahrens darauf geprüft, wie wahrscheinlich die gelisteten Namen einer anderen als der deutschen Region entstammen. Dadurch konnte für die Erhebung eine an die gewünschte Zielpersonengruppe deutlich angenäherte Adressauswahl generiert werden. Die Herausforderung bestand vor allem darin abzuschätzen, in welchem Ausmaß die per onomastischem Verfahren gebildete Ausgangsstichprobe die gewünschte Zielpersonengruppe abbildet. Auf die weiteren Herausforderungen bei der Durchführung und Qualität der Zusatzstichprobe wird in diesem ergebnisorientierten Bericht nicht weiter eingegangen. Für nähere Informationen verweisen wir auf den Methodenbericht von AES-Migra, der als Teil des Nutzerhandbuchs mit Datenübergabe an das gesis-Datenarchiv (voraussichtlich Juli 2018) veröffentlicht wird.

---

4 Es ist darauf hinzuweisen, dass es zu dieser Zeit noch keine operationalisierbaren Konzepte gab und entsprechend verschiedene Gruppen (u. a. das Statistische Bundesamt und Kantar Public) nach Lösungen der Operationalisierung suchten.

### Dritte Herausforderung: Sprachbarrieren während der Befragung

In der AES- und zuvor auch der BSW-Berichterstattung wurde darauf hingewiesen (z. B. Behringer 1980; Bilger 2011), dass vor dem Hintergrund der ausschließlich deutschsprachigen Interviews davon auszugehen ist, dass Erwachsene mit Migrationshintergrund nicht entsprechend ihrer Struktur in der Bevölkerung in BSW und AES erfasst werden. Personen mit für das deutschsprachige Interview unzureichenden Sprachkenntnissen werden aufgrund der Sprachbarriere von der Stichprobe ausgeschlossen. Es lässt sich daher die bislang nicht geprüfte Hypothese aufstellen, dass in der ausschließlich deutschsprachigen AES-Erhebung vorwiegend hinsichtlich ihrer Sprachkenntnisse (besser) integrierte Erwachsene mit Migrationshintergrund befragt wurden. Sofern es zutrifft, dass sprachlich (besser) integrierte Erwachsene mit Migrationshintergrund zugleich einen etwas höheren Bildungslevel einnehmen und damit verbunden häufiger an Weiterbildung teilnehmen als die Vergleichsgruppe in der Bevölkerung insgesamt, dürfte der AES eine stichprobenbedingte Positivselektion von Erwachsenen mit Migrationshintergrund mit sich bringen (s. Kapitel 2.4).

Gleichwohl war die Sprachbarriere der Interviewerinnen und Interviewer des Kantar-Stabes in der CAPI-Erhebung (CAPI: *Computer Assisted Personal Interviews*) mündlich nicht zu überwinden. Vor diesem Hintergrund wurden die Interviewerinnen und Interviewer mit Übersetzungshilfen ausgestattet. Dafür wurde das gesamte Fragenprogramm übersetzt.<sup>5</sup> Die Übersetzungshilfen wurden den Interviewerinnen und Interviewern als Printfassung des in deutscher Sprache programmierten Fragenprogramms für die Zusatzerhebung an die Hand gegeben.

<sup>5</sup> Unter Kosten-Nutzen-Aspekten wurden Übersetzungen für die Sprachen der drei größten nicht deutschen Gruppen in Deutschland vorgenommen. Das sind Türkisch, Polnisch und Russisch. Zudem wurde eine weitere Übersetzung in die meistgesprochene Fremdsprache in Deutschland und Europa erstellt, nämlich Englisch.

### Datengrundlage

Die Berichterstattung zu AES-Migra erfolgt auf Basis der integrierten Gesamtstichprobe. Neben den aus der AES-2016-Erhebung realisierten 7.750 Interviews unter erwachsenen Personen von 18 bis 69 Jahren<sup>6</sup> gehen die 702 Interviews aus der Zusatzstichprobe<sup>7</sup> in derselben Altersgruppe in die Gesamtstichprobe ( $n = 8.452$ ) ein. Für die Gesamtstichprobe wurde eine Anpassung an die aus der amtlichen Statistik bekannten Strukturen vorgenommen. Dafür wurden personenbezogene Merkmale wie z. B. Alter, Geschlecht und Bildungsniveau herangezogen, und zwar in ihren spezifischen Verteilungen nach regionalen Einheiten (z. B. West-Ost, Bundesländer oder Gemeindegrößenklassen). Referenzstatistik hierfür sind die aktuelle Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamts (Stand: 31. Dezember 2014) und der Mikrozensus 2014<sup>8</sup>. Dabei wurden auch die Anteilswerte von Personen mit Migrationshintergrund ins richtige Gewicht zueinander gesetzt (Design-Gewichtung).

Die in diesem Bericht ausgewiesenen Ergebnisse weichen von den AES-2016-Ergebnissen ab, weil die Interviews aus der Zusatzerhebung in dem vorliegenden Bericht in die Analysen einbezogen werden. Zudem wird in AES-Migra über die Altersgruppe der 18- bis 69-Jährigen berichtet, während die Trendberichterstattung des AES 2016 sich auf die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen bezieht.

<sup>6</sup> Die AES-2016-Erhebung basiert auf einer zufallsbasierten Stichprobe nach ADM-Standard (ADM: *Arbeitskreis deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.*). Die Interviews wurden von den CAPI-Interviewern des Kantar-Stabes im Zeitraum von Juli bis Oktober 2016 erhoben. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 37 Minuten (genauer s. BMBF 2017). Genauere Informationen können gemeinsam mit den Daten im Nutzerhandbuch im gesis-Datenarchiv eingesehen werden.

<sup>7</sup> Die Zusatzbefragung erfolgte parallel zur AES-2016-Erhebung, ebenfalls mit CAPI-Interviews unter Hinzunahme von Übersetzungshilfen. Dabei wurde die Eingangsstichprobe vor dem onomastischen Verfahren analog zur AES-2016-Erhebung erhoben. Genauere Informationen können voraussichtlich im Juli 2018 gemeinsam mit den Daten im Nutzerhandbuch im gesis-Datenarchiv eingesehen werden.

<sup>8</sup> Aktuellste verfügbare Strukturdaten zum Zeitpunkt der Gewichtung (Statistisches Bundesamt 2015).

## Fragenprogramm

---

Alle 8.452 Befragungspersonen beantworteten das AES-Fragenprogramm, das für die Zusatzstudie um einige Zusatzfragen erweitert wurde.

Der AES 2016 umfasst bereits viele Informationen über die Zielpersonen, die hinsichtlich der Operationalisierung des Migrationshintergrundes genutzt werden können, allerdings nicht alle. Das AES-2016-Fragenprogramm wurde daher um folgende Fragestellungen ergänzt:

- Informationen zur genaueren Erfassung des Migrationshintergrundes sowie einige Kontextinformationen:

*Fragen an die Zielperson:* a) Weg des Erhalts der deutschen Staatsangehörigkeit, b) Staatsangehörigkeit vor der deutschen, c) Umstände der Migration nach Deutschland, d) rechtliche Aufenthaltssituation

*Fragen über beide Elternteile der Zielperson:* a) Geburtsland Deutschland, b) Nennung des anderen Geburtslandes, c) Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit, d) Besitz einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit, e) Weg des Erhalts der deutschen Staatsangehörigkeit, f) Staatsangehörigkeit vor der deutschen, g) Eigenerfahrung Migration, h) Umstände der Migration nach Deutschland

*Fragen über die vier Großeltern:* Geburtsland Deutschland

- Aspekte des selbst eingeschätzten Integrationsgrades, adaptiert aus NEPS
- Freiwillige Mitarbeit in einer „Migrantenselbstorganisation“
- Subjektive Einschätzung der Sprachkenntnisse, sofern Deutsch als Fremdsprache genannt wurde

## Aufbau des Berichts

---

Im ersten Teil des Berichts (A) werden deskriptive Ergebnisse zur Bildungsbeteiligung und zu subjektiv eingeschätzten Deutschsprachkenntnissen vorgestellt (Kapitel 2). Darauf folgt eine Analyse zu Einstellungs- und Integrationsfragen (Kapitel 3). Die Ergebnisbeurteilung schließt mit einem Überblick über Themenbereiche der Weiterbildung, Weiterbildungsbarrieren und -motive (Kapitel 4) sowie zum Informationsbedarf über Weiterbildungsangebote (Kapitel 5). Im zweiten Teil des Berichts (B) erfolgt die Einbindung der Studie in den wissenschaftlichen Diskurs (Kapitel 6) sowie die Vorlage einer Definition von Personen mit Migrationshintergrund einhergehend mit der Beschreibung der Operationalisierung (Kapitel 7).

## Zentrale Zielgruppen der Ergebnisdarstellung

---

Die deskriptiven Ergebnisse werden nahezu durchgängig für die zwei Gruppen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund dargestellt. In der Regel erfolgt zusätzlich eine getrennte Betrachtung der Personen mit Migrationshintergrund nach eigener Migrationserfahrung. Personen mit Migrationshintergrund, die eine eigene Migrationserfahrung machten, werden im Folgenden auch als *erste Generation* bezeichnet. Personen mit Migrationshintergrund, bei denen wenigstens ein Elternteil eine Migrationserfahrung machte, die selbst aber in Deutschland geboren wurden und somit keine eigene haben, werden auch als *zweite Generation* bezeichnet (genauer s. Kapitel 6 und 7).



# A Inhaltliche Ergebnisse

Grundgesamtheit von AES-Migra ist die Wohnbevölkerung in Deutschland von 18 bis 69 Jahren ( $n = 8.452$ ). Die Ergebnisdarstellung von AES-Migra unterscheidet sich im Hinblick auf folgende Punkte zentral von der des AES 2016.

- a) Zielpersonengruppe von AES-Migra ist die Wohnbevölkerung Deutschlands von 18 bis 69 Jahren. Für den AES 2016 wurde erstmals diese Altersgruppe befragt, die Trendergebnisse des AES 2016 beziehen sich jedoch analog zu den bisherigen AES-Erhebungen auf die Gruppe der 18- bis 64-Jährigen (s. Kapitel 1, BMBF 2017).
- b) Die für die Ergebnisdarstellung zugrunde liegende Stichprobe setzt sich aus derjenigen des AES 2016 ( $n = 7.750$ ) und derjenigen der Zusatzerhebung zusammen ( $n = 702$ ). Die integrierte Gesamtstichprobe ( $n = 8.452$ ), die für AES-Migra genutzt wird, ist demnach größer als die Stichprobe, die dem AES 2016 zugrunde liegt. Zudem wurde für die Gesamtstichprobe eine etwas andere Gewichtung angewendet als im AES 2016 (s. Kapitel 1).
- c) Wie weiter unten in Kapitel 7 erläutert ist, wird für die Ergebnisdarstellung in AES-Migra eine andere Operationalisierung des Migrationshintergrunds gewählt als bisher im AES. Dabei bildet AES-Migra einen auf eigene oder über die Eltern vermittelten Migrationshintergrund auf Basis der Merkmale Herkunftsorte der Zielperson und beider Elternteile ab. Dieser generationsspezifische Zugang hat sich mittlerweile in der amtlichen Statistik durchgesetzt. Der im AES bisher genutzte Ansatz bezog ausschließlich zwei Merkmale mit Zielpersonenbezug ein (deutsche Staatsangehörigkeit und Deutsch ist Erstsprache).

Die in diesem Bericht vorgelegten Ergebnisse sind entsprechend nicht mit denen des AES 2016 vergleichbar. In einem mehrstufigen Verfahren werden im Folgenden nacheinander Ergebnisse zur Bildungsbeteiligung getrennt nach Migrationshintergrund auch unter spezifischen Bevölkerungsgruppen vorgestellt (Kapitel 2). In Kapitel 3 werden Integrationsfragen behandelt. Kapitel 4 beschäftigt sich mit Themen der Weiterbildung, Bildungsbarrieren und -gründen vor allem mit Blick auf Personen mit Migrationshintergrund und Kapitel 5 mit deren Informationsbedarf.

## 2. Bildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund

Die Ergebnisdarstellung zur Bildungsbeteiligung getrennt nach Migrationshintergrund erfolgt mehrstufig. In einem ersten Schritt werden die AES-Bildungsformen und Kennzahlen kurz vorgestellt (Kapitel 2.1). Daran anschließend werden die Quoten der Teilnahme an den drei AES-Bildungsformen (formale Bildung, non-formale Weiterbildung und informelles Lernen) getrennt nach Migrationshintergrund vorgestellt (Kapitel 2.2). In Kapitel 2.3 wird die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen getrennt nach Migrationshintergrund beschrieben, und in Kapitel 2.4 wird der Bezug von Deutschsprachkenntnissen zur Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt.

### 2.1 Indikatoren zur Beschreibung der Lern- und Bildungsbeteiligung

Die Bildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund in den letzten zwölf Monaten steht im Zentrum dieses Berichts. In einem ersten Schritt werden daher die aus dem AES bekannten Bildungsformen nach CLA (*Classification of Learning Activities*; Eurostat 2006 und Eurostat 2016) für die verschiedenen Migrationsgruppen nach der neuen Operationalisierung betrachtet. Wie sich die verschiedenen Bildungsformen unterscheiden, ist in den verschiedenen AES-Berichten genauer erläutert (zuletzt BMBF 2017). Hier wird dies nur in kurz zusammengefasster Weise dargestellt. Der deutsche AES ist, wie bereits erwähnt, Teil der EU-Statistik. Vor diesem Hintergrund sind die für den AES verpflichtenden EU-Vorgaben auch mit Blick auf die Erhebungsinstrumente (Eurostat 2017) relevant. Zur Erfassung der Bildungspartizipation Erwachsener werden im AES auf die CLA rekurrierend drei Bildungsformen unterschieden:

- Formal education, in den deutschen AES übertragen als reguläre/formale Bildung:  
Das sind Bildungsaktivitäten, die für einen Zeitraum von wenigstens sechs Monaten konzipiert sind. Sie enden jeweils mit einem Abschluss, der im *Deutschen Qualifikationsrahmen* (DQR) verortet bzw. anerkannt ist. Die Teilnahme an einer solchen Aktivität ist dann gegeben, wenn eine Zielperson angibt, derzeit eine solche Bildungsaktivität wahrzunehmen oder sie in den letzten zwölf Monaten beendet hat, unabhängig davon, ob damit ein Bildungsabschluss realisiert wurde oder nicht.
- Non-formal education, in den deutschen AES übertragen als non-formale Weiterbildung:  
Weiterbildungsaktivitäten umfassen keine formalen bzw. regulären Bildungsaktivitäten. Entsprechend sind Meisterlehrgänge und dergleichen von der

Weiterbildung in dieser Betrachtungsweise ausgeschlossen. Sie umfasst dagegen folgende vier Aktivitätstypen:

- a) Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit,
- b) kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops,
- c) Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder Teletutoren) und
- d) Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden).

Weiterbildungsaktivitäten umfassen demnach Aktivitäten, die von einer Lehrperson didaktisch aufbereitet und organisiert sind. Sie schließen dagegen nicht mit einem im DQR verortbaren Zertifikat ab. Weiterbildungsaktivitäten werden im AES zudem nach drei Segmenten unterschieden, wie weiter unten ausgeführt wird.

- Informal learning, in den deutschen AES als informelle Lernaktivitäten übertragen:  
Das sind Lernaktivitäten, die nicht durch eine Lehrperson vorstrukturiert sind, sondern im Selbstlernprozess wahrgenommen werden. Dabei sind hiermit nicht zufällige, sondern ausschließlich intentionale Lernaktivitäten gemeint.

Weiterbildungsaktivitäten werden im AES nach drei Weiterbildungssegmenten getrennt betrachtet:

- a) betriebliche Weiterbildung,
- b) individuelle berufsbezogene Weiterbildung und
- c) nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Dabei werden die Aktivitäten zunächst dann der betrieblichen Weiterbildung zugeordnet, wenn sie während der Arbeitszeit oder einer Bildungsfreistellung erfolgten oder der Arbeitgeber direkte Weiter-

bildungskosten übernahm. Die verbleibenden Weiterbildungsaktivitäten werden den beiden verbleibenden Segmenten entsprechend dem individuellen Teilnahmegrund zugewiesen. Weiterbildungsaktivitäten, die eher aus einem beruflichen Grund erfolgten, werden der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zugeordnet und solche, die eher aus einem privaten Grund erfolgten, der nicht berufsbezogenen Weiterbildung.

Die drei Bildungsformen nach CLA sowie die drei Weiterbildungssegmente werden im Folgenden hinsichtlich der Bildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund betrachtet. Zentraler Indikator ist dabei die Teilnahmequote. In die jeweilige Quote der Teilnahme gehen alle Personen als teilnehmend ein, die wenigstens eine Aktivität der betrachteten Bildungsform oder des betrachteten Weiterbildungssegments im Referenzzeitraum der letzten zwölf Monaten angaben, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Interviews.

Für Weiterbildungsaktivitäten können zudem Kennzahlen über die Anzahl der besuchten Aktivitäten und die Anzahl der aufgewendeten Unterrichts- oder Veranstaltungszeit in Stunden herangezogen werden.

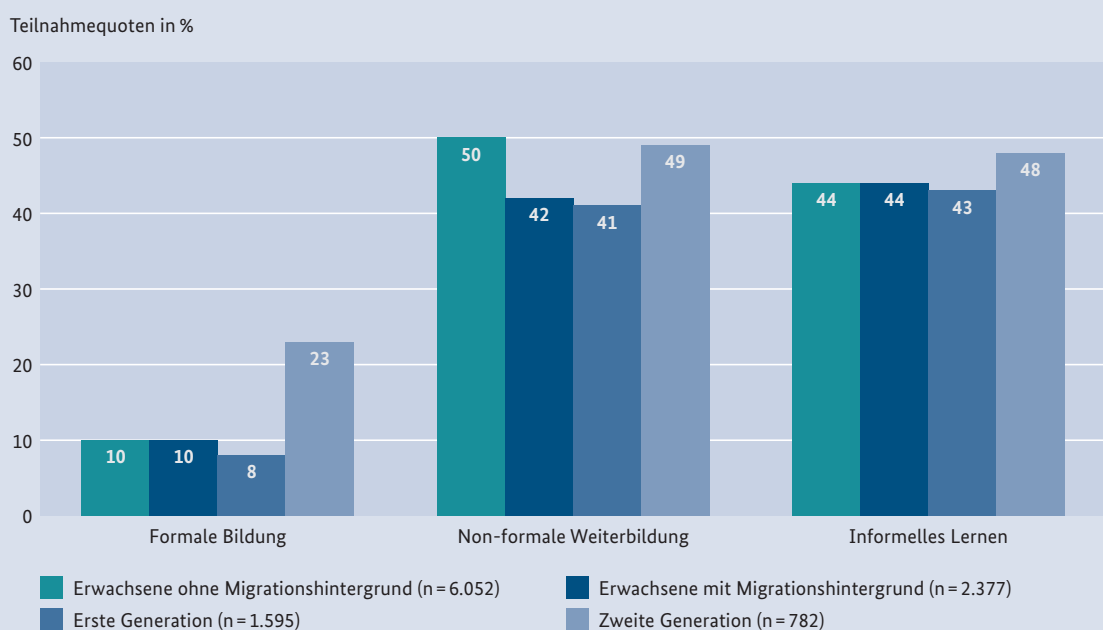
Im AES-2016-Schlussbericht werden die Indikatoren genauer erläutert (Bilger/Strauß 2017). Darüber hinaus wird dort auch gezeigt, mithilfe welcher Informationen Weiterbildungsaktivitäten genauer beschrieben werden können. All diese Informationen aus der AES-Haupterhebung sind prinzipiell auch für AES-Migra nutzbar.

## 2.2 Lern- und Bildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund

In einem ersten Schritt werden die Quoten der Teilnahme an den drei im AES erhobenen Bildungsformen sowie die der drei Weiterbildungssegmente beschrieben. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse.

Unter den 18- bis 69-jährigen Personen ohne Migrationshintergrund beteiligen sich im Jahr 2016 10 Prozent an formaler Bildung, 50 Prozent an non-formaler Weiterbildung und 44 Prozent an informellen Lernaktivitäten. Dabei liegt die Quote der Teilnahme an formalen Bildungsaktivitäten, die zu einem Abschluss führen, anerkannt bzw. verortet im DQR, erwartungs-

**Abbildung 1: Teilnahme an den drei AES-Bildungsformen getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**



Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra



gemäß jeweils deutlich unter der der beiden anderen Bildungsformen (s. auch Kuper et al. 2017a). Unter Personen mit Migrationshintergrund, unabhängig davon, ob die Migrationserfahrung von der Person selbst oder von zumindest einem ihrer Elternteile gemacht wurde, zeigen sich im Vergleich gleich hohe Quoten der Teilnahme sowohl für die formale Bildung (10 %) als auch das informelle Lernen (44 %). Der Unterschied zeigt sich im Bereich der non-formalen Weiterbildung. Personen mit Migrationshintergrund nahmen im Referenzzeitraum der letzten zwölf Monate prägnant seltener Weiterbildungsaktivitäten wahr (42 %) als Personen ohne Migrationshintergrund (50 %).

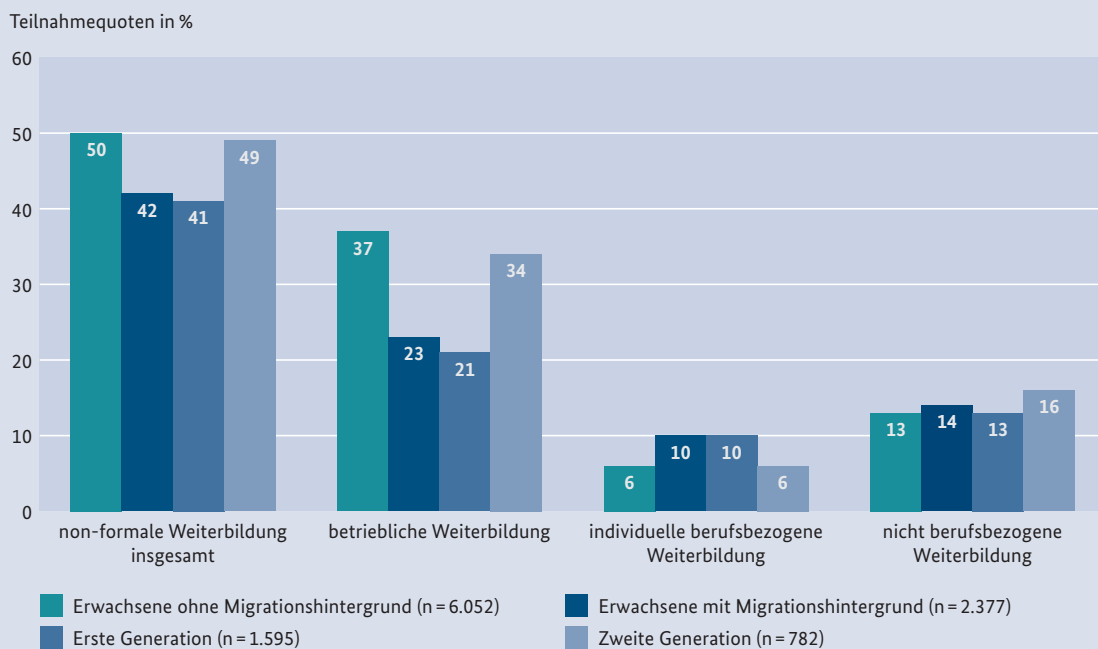
In allen drei Bildungsbereichen liegen die Quoten der Teilnahme unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation über den Vergleichsquoten der Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation. In den Bereichen der formalen Bildung und des informellen Lernens sind in erstgenannter Gruppe stark überdurchschnittliche Teilnahmequoten zu erkennen, auch im Vergleich zur Gruppe von Personen ohne Migrationshintergrund. Im

Bereich der Weiterbildung beteiligen sich Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (49 %) etwa so häufig wie Personen ohne Migrationshintergrund (50 %).

Besonders auffällig ist der Unterschied der Quoten der Teilnahme an formaler Bildung von 15 Prozentpunkten zwischen den beiden Gruppen mit Migrationshintergrund der ersten und der zweiten Generation. Der Unterschied dürfte hier vor allem auf die altersspezifische Zusammensetzung der beiden Gruppen zurückzuführen sein. Unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind mit 29 Prozent (nicht tabelliert, s. auch S. 24) deutlich mehr 18- bis 24-Jährige zu finden – die sich zu großen Teilen noch in einer ersten Bildungsphase befinden (s. S. 16 und S. 28–29) – als unter der ersten Zuwanderergeneration.

Der größte Unterschied zwischen den Partizipationsraten von Personen mit und ohne Migrationshintergrund findet sich, wie bereits erwähnt, im Bereich der Weiterbildung und hier insbesondere zwischen Personen mit Migrationshintergrund der ersten und

**Abbildung 2: Teilnahme an den drei Weiterbildungssegmenten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**



Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

**Tabelle 1: Verteilung der Erwerbssituation getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Anteilswerte in %			
	Erwachsene ohne Migrationshintergrund	Erwachsene mit Migrationshintergrund		
		insgesamt	erste Generation	zweite Generation
Ungewichtete Fallzahlen	6.052	2.377	1.595	782
<i>Erwerbssituation</i>				
Erwerbstätige	68	60	60	59
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	8	9	7	21
Arbeitslose	4	9	10	4
Sonstige Nichterwerbspersonen	19	21	22	17
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>

Basis: 18- bis 69-Jährige

<sup>1)</sup> Die Abweichungen der Summe der Prozentwerte von 100 % ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: AES-Migra

zweiten Generation. Ob und inwieweit dieser Befund auf die verschiedenen Weiterbildungssegmente zurückzuführen ist, zeigt Abbildung 2.

Zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Teilnahme an betrieblicher und an individueller berufsbezogener Weiterbildung, nicht aber an nicht berufsbezogener Weiterbildung. Personen mit Migrationshintergrund beteiligen sich prägnant häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung (10 % vs. 6 %), dagegen aber deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung (23 % vs. 37 %).

Differenziert nach Generationszugehörigkeit liegen bei allen Weiterbildungssegmenten Unterschiede vor. Während sich Personen der zweiten Generation häufiger an nicht berufsbezogener Weiterbildung (16 % vs. 13 %) und an betrieblicher Weiterbildung (34 % vs. 21 %) beteiligen, verhält es sich bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung genau entgegengesetzt (6 % vs. 10 %). Dabei gleicht sich die Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation nahezu an die der Personen ohne Migrationshintergrund an. Lediglich in der betrieblichen Weiterbildung liegen Erwachsene der zweiten Generation gegenüber jenen ohne Migrationshintergrund noch um drei Prozentpunkte zurück. In der nicht berufsbezogenen Weiterbildung übersteigt ihre Quote sogar die der Personen ohne Migrationshintergrund. Dies ist insofern interessant, als im Gegensatz zur ersten Generation für die zweite Generation nicht davon ausgegangen werden kann, dass die vergleichsweise

hohe Beteiligung an nicht berufsbezogener Weiterbildung der Teilnahme an Deutsch- und Integrationskursen geschuldet ist. Im Hinblick auf Personen der ersten Generation fällt insbesondere ihre geringe Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auf. In diesem Segment der Weiterbildung beträgt die Diskrepanz zu Erwachsenen ohne Migrationshintergrund 16 Prozentpunkte. Zu Erwachsenen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind es 13 Prozentpunkte. Insofern ist davon auszugehen, dass der Beteiligungszuwachs in der Weiterbildung in der Generationsfolge in Zusammenhang mit der günstigeren Erwerbsstrukturen der zweiten Generation steht (Kapitel 2.3.2).

Bezüglich der beiden berufsbezogenen Weiterbildungssegmente wird damit die Hypothese gestützt (Kapitel 6), dass Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation aufgrund ihrer Erwerbssituation (noch) keine derart guten Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung haben. Darüber hinaus dürften sie eher Integrations- und Anpassungsweiterbildungen wahrnehmen, also individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten.

Die Erwerbssituation ist maßgeblich für Zugangsmöglichkeiten vor allem zu betrieblicher Weiterbildung. Die Erwerbssituation der hier betrachteten Personengruppen unterscheidet sich deutlich. Tabelle 1 zeigt die Verteilung.

Unter Personen ohne Migrationshintergrund finden sich der Reihe nach 68 Prozent, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren, 19 Prozent sons-

tige Nichterwerbspersonen, 8 Prozent, die in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase waren, und 4 Prozent, die arbeitslos waren. Im Vergleich dazu waren Personen mit Migrationshintergrund deutlich seltener erwerbstätig (60 %) und etwas häufiger arbeitslos (9 %).

Getrennt nach Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation liegt der Anteilswert Erwerbstätiger mit 60 bzw. 59 Prozent etwa gleich hoch. Dagegen finden sich unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation deutlich häufiger Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews in einer Bildungsphase waren (21 %), als unter Erwachsenen der ersten Generation (7 %). Das geht mit den oben beschriebenen Ergebnissen zur Teilnahme an formaler Bildung einher. Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind dagegen häufiger arbeitslos (10 % vs. 4 %) oder sonstige Nichterwerbspersonen (22 % vs. 17 %).

Partizipationsraten geben noch keinen Aufschluss über die Weiterbildungsintensität einer Person. Hierzu werden weitere Kennzahlen benötigt. Die folgenden Analysen beziehen daher Informationen über die Anzahl der in den letzten zwölf Monaten wahrgenommenen Bildungs- und Lernaktivitäten sowie die dafür aufgewendete Unterrichts- oder Veranstaltungszeit in Stunden ein.

Tabelle 2 zeigt, wie viele Aktivitäten die jeweiligen Teilnehmenden innerhalb der letzten zwölf Monate

besuchten und wie viele Lern- bzw. (Weiter-)Bildungsaktivitäten damit durchschnittlich pro Kopf in der Bevölkerung getrennt nach Migrationshintergrund anfallen. Getrennt nach den Migrationsgruppen besuchten die Teilnehmenden jeweils durchschnittlich eine formale Bildungsaktivität. Unter Einbezug der Partizipationsrate zeigt sich, dass sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund durchschnittlich auf jeden 18- bis 69-Jährigen 0,1 Bildungsaktivitäten entfallen.

Unter Personen ohne Migrationshintergrund, die an Weiterbildung teilnehmen, wurden durchschnittlich 1,7 Weiterbildungsaktivitäten besucht. Der Wert unter der Vergleichsgruppe mit Migrationshintergrund unterscheidet sich mit 1,6 Weiterbildungsaktivitäten davon nicht nennenswert. Unter den Teilnehmenden mit Migrationshintergrund zeigen sich allerdings Unterschiede getrennt nach Zuwanderergeneration. Teilnehmende der ersten Generation besuchten mit durchschnittlich 1,5 weniger Weiterbildungsaktivitäten im Verlauf von zwölf Monaten als solche der zweiten Generation (1,9).

Unter Berücksichtigung der Partizipationsraten fallen pro Kopf in der Bevölkerung der 18- bis 69-Jährigen in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund 0,9 Weiterbildungsaktivitäten an. Dieser Durchschnittswert liegt etwas höher als unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund (0,7 Weiterbildungsaktivitäten). Dabei liegen wiederum Unterschiede getrennt nach Zuwanderergeneration vor. Pro Kopf in der

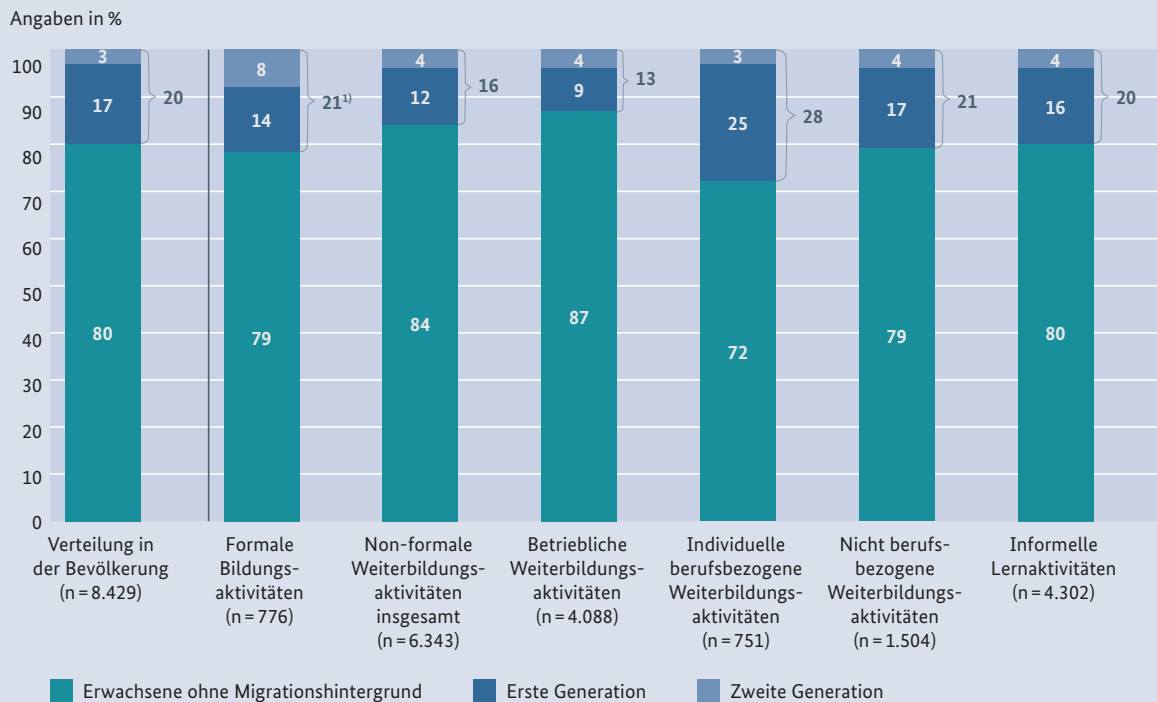
**Tabelle 2: Durchschnittlich besuchte Bildungs- und Lernaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Durchschnittliche Anzahl besuchter Aktivitäten					
	formale Bildungsaktivitäten		non-formale Weiterbildungsaktivitäten		informelle Lernaktivitäten	
	pro Kopf	pro Teilnehmer	pro Kopf	pro Teilnehmer	pro Kopf	pro Teilnehmer
Ungewichtete Fallzahlen	8.452	778	8.452	3.745	8.452	3.734
Erwachsene ohne Migrationshintergrund	0,1	1,1	0,9	1,7	0,5	1,2
Erwachsene mit Migrationshintergrund	0,1	1,0	0,7	1,6	0,5	1,1
<i>darunter:</i>						
Erste Generation	0,1	1,0	0,6	1,5	0,5	1,1
Zweite Generation	0,2	1,1	0,9	1,9	0,6	1,1

Basis: 18- bis 69-Jährige

Quelle: AES-Migra

Abbildung 3: Besuchte Bildungs- und Lernaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016



Basis: jeweilige Aktivitäten 18- bis 69-Jähriger

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: AES-Migra

Bevölkerung beteiligen sich Personen der zweiten Zuwanderergeneration mit durchschnittlich 0,9 Weiterbildungsaktivitäten häufiger als die der ersten Zuwanderergeneration (0,6 Weiterbildungsaktivitäten). Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation nehmen damit nicht nur seltener an Weiterbildung teil, sondern wenn sie teilnehmen, besuchen sie zudem weniger Weiterbildungsaktivitäten als die der zweiten Generation.

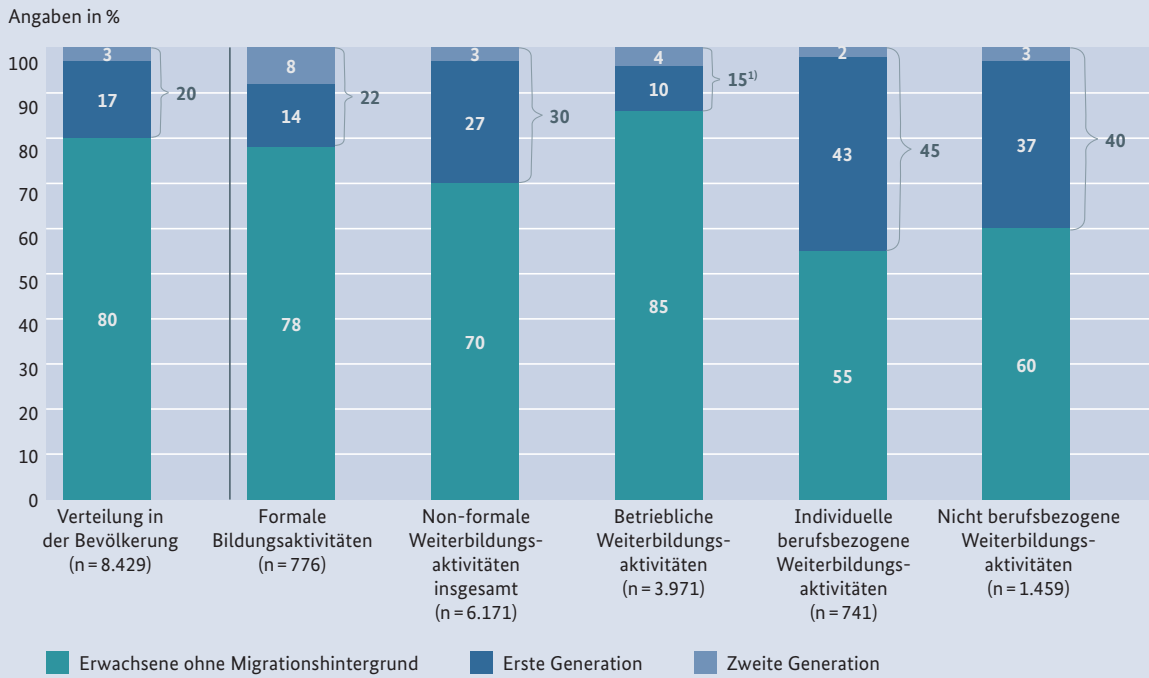
Bei den Aktivitäten informellen Lernens liegen keine Unterschiede getrennt nach Migrationshintergrund vor. In allen Gruppen finden sich vergleichbare Ergebnisse. In allen vier Gruppen werden pro Teilnehmenden durchschnittlich 1,1 bis 1,2 informelle Lernaktivitäten durchgeführt und pro Kopf durchschnittlich 0,5 bis 0,6.

Eine andere Darstellungsform ist die Verteilung der im Verlauf des Referenzzeitraums besuchten Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund (Abbildung 3). Die in der Abbildung ganz links abgebildete Säule zeigt die Zusammensetzung in der Bevölke-

rung, wobei die beiden oberen Farben die Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation getrennt anzeigen (17 % und 3 %). Der daneben stehende Prozentwert gibt Auskunft über den Anteilswert von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt (20 %).

Aus der Zusammenschau wird deutlich, dass Erwachsene mit Migrationshintergrund auch hinsichtlich der Verteilung der verschiedenen Weiterbildungsaktivitäten geringere Anteilswerte an den Aktivitäten aufweisen, als ihr Anteilswert in der Bevölkerung ist (Anteilswert in der Bevölkerung 20 %, Anteilswert an den Weiterbildungsaktivitäten 16 %). Bei getrennter Betrachtung der Aktivitäten der Weiterbildungssegmente nehmen Personen mit Migrationshintergrund im Bereich der betrieblichen Weiterbildung unterdurchschnittlich viele Aktivitäten (13 %) im Vergleich zum eigenen Anteilswert in der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung wahr und im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung überdurchschnittlich viele (28 %).

**Abbildung 4: Unterrichtszeitvolumen für Bildungs- und Lernaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**



Basis: jeweilige Aktivitäten 18- bis 69-Jähriger

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: AES-Migra

Analog kann auch die Verteilung nach Migrationshintergrund auf die für die Weiterbildungsaktivitäten und die formalen Bildungsaktivitäten aufgewendete Unterrichts-/Veranstaltungszeit in Stunden betrachtet werden (Abbildung 4).<sup>9</sup> Bei dieser Form der Betrachtung zeigt sich ein anderes Bild im Bereich der Weiterbildung insgesamt bzw. der Weiterbildungssegmente insbesondere für die Gruppe der Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten Generation. Während ihr Anteilswert in der Bevölkerung bei 17 Prozent liegt, liegt ihr Anteilswert am Weiterbildungszeitvolumen insgesamt bei immerhin 27 Prozent. Dieser hohe Anteilswert ist vor allem auf die beiden Segmente der individuellen berufsbezogenen (43 %) und der nicht berufsbezogenen (37 %) Weiterbildung zurückzuführen.

### 2.3 Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Personengruppen

Dem Anspruch der Chancengleichheit im Zugang zu Weiterbildung steht seit Jahrzehnten eine empirische Befundlage gegenüber, die auf die Selektivität der Weiterbildungsteilhabe verweist. Deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung werden nach differenzierter Betrachtung sozioökonomischer Merkmale einzelner Bevölkerungsgruppen deutlich (Leven et al. 2013, S. 60 ff.). Vielfach konstatiert wird in diesem Zusammenhang die Unterrepräsentation von Personen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung (Kapitel 6.2). Dabei lässt sich die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund wie folgt nach migrationspezifischen und soziodemografischen Merkmalen weiter ausdifferenzieren.

<sup>9</sup> Die für informelle Lernaktivitäten aufgewendete Zeit in Stunden wurde im AES kategorial erfasst. Eine Darstellung entsprechend den Bildungsaktivitäten, wie sie in Abbildung 4 vorgenommen wurde, ist daher für die informellen Lernaktivitäten nicht möglich.

### 2.3.1 Weiterbildungsbeteiligung nach migrations-spezifischen Merkmalen

Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund wurden bereits in Kapitel 2.2 vorgestellt. Demnach beteiligen sich Erwachsene mit Migrationshintergrund mit 42 Prozent seltener an Weiterbildung als Erwachsene ohne Migrationshintergrund mit 50 Prozent. Bei näherer Betrachtung der Weiterbildungssegmente ist ersichtlich, dass dies vor allem auf den Teilnahmeunterschied in der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen ist. An individueller berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung nehmen Erwachsene mit Migrationshintergrund im Vergleich zu jenen ohne Migrationshintergrund sogar häufiger teil. Kapitel 2.2 verweist zudem auf deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung unter Personen mit Migrationshintergrund in Abhängigkeit der Generationszugehörigkeit. Im folgenden Kapitel werden nun weitere migrationspezifische Merkmale in Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung betrachtet (Tabelle 3).

#### Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus

Berücksichtigt man zusätzlich die Staatsangehörigkeit der befragten Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation, wird ersichtlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt kaum zwischen Deutschen und Ausländern mit Migrationshintergrund variiert. Individuellen berufsbezogenen und nicht berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten gehen Ausländerinnen und Ausländer der ersten Generation häufiger nach als Deutsche dieser Gruppe. Ein Grund hierfür könnte darin liegen, dass sich Zugewanderte mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit stärker an Deutsch- und Integrationskursen beteiligen. Im Gegensatz dazu beteiligen sich Ausländerinnen und Ausländer der ersten Generation deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung. Neben Unterschieden in den Teilnahmevoraussetzungen (u. a. Arbeitsmarktzugang, s. Kapitel 2.3.2, und Deutschkenntnisse, s. Kapitel 2.4) kann die höhere Beteiligung von Eingebürgerten darauf zurückgeführt werden, dass die Einbürgerung bzw. deutsche Staatsbürgerschaft vonseiten des Arbeitgebers als Signal für Bleibeabsicht und -sicherheit wahrgenommen wird, was dessen Investitionsbereitschaft positiv beeinflussen könnte (Öztürk/Reiter 2016, S. 50 f.).

Auch im Hinblick auf die zweite Generation ergeben sich zunächst kaum Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen deutschen und nicht deutschen Staatsangehörigen. Betrachtet man allerdings die einzelnen Segmente, fallen Unterschiede auf. Entgegen den Ergebnissen, die sich im Hinblick auf die erste Generation zeigen, nehmen häufiger nicht deutsche Staatsangehörige der zweiten Generation (40 %) an betrieblicher Weiterbildung teil als deutsche Staatsangehörige der zweiten Generation (32 %). In der nicht berufsbezogenen Weiterbildung kehrt sich der Befund um. Hier weisen deutsche gegenüber nicht deutschen Staatsangehörigen der zweiten Generation eine deutlich höhere Beteiligungsrate auf (19 % vs. 7 %).

Eine besondere Gruppe unter den Zugewanderten und ihren Nachkommen bilden die (Spät-)Aussiedler. Im Rahmen der AES-Migra-Befragung wurden Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit sowie Personen mit Eltern oder einem Elternteil mit deutscher Staatsangehörigkeit zusätzlich danach gefragt, ob sie bzw. die Eltern/ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit mit Geburt, als Aussiedler mit/ohne Einbürgerung oder durch Einbürgerung erworben haben. Dies ermöglichte eine Identifikation von (Spät-)Aussiedlern der ersten und zweiten Generation. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwiefern sich ihre Weiterbildungsbeteiligung von anderen Migrationsgruppen deutscher Staatsangehörigkeit unterscheidet.

(Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler der ersten Generation nehmen weniger häufig an Weiterbildung teil (34 %) als andere eingebürgerte Zugewanderte (46 %). Dieses Ergebnis spiegelt sich in allen Weiterbildungssegmenten wider. Während in der schulischen und beruflichen Bildung für (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler und ihren Nachkommen gegenüber anderen Migrationsgruppen vorteilhafte Strukturen festgestellt werden (z. B. Worbs et al. 2013), zeigt sich dies in der Weiterbildung kaum. In den beiden Segmenten der betrieblichen und nicht berufsbezogenen Weiterbildung weisen (Spät-)Aussiedlerinnen oder (Spät-)Aussiedler der zweiten Generation eine etwas höhere Weiterbildungsquote auf als andere deutsche Staatsangehörige dieser Gruppe.

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach migrationspezifischen Merkmalen im Jahr 2016

	Teilnahmequoten in %				
	ungewichtete Fallzahlen	non-formale Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung
18- bis 69-Jährige	8.452 <sup>1</sup>	48	34	6	13
Erwachsene ohne Migrationshintergrund	6.052	50	37	6	13
Erwachsene mit Migrationshintergrund	2.377	42	23	10	14
<b>Erste Generation</b>	<b>1.595</b>	<b>41</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Deutsche Staatsbürger	713	41	28	8	8
Spät-/Aussiedler	358	34	25	6	5
Eingebürgerte	355	46	31	9	10
Ausländische Staatsbürger	880	41	17	12	17
Aufenthalt unbefristet	623	39	20	8	15
Aufenthalt befristet/geduldet	231	46	7	22	24
EU 28	487	44	23	8	16
Italien	[58]	[42]	[30]	[9]	[16]
Polen	130	42	26	4	15
Rumänien	[75]	[55]	[24]	[14]	[23]
Europa, nicht EU	647	36	23	7	8
Russische Föderation	185	32	16	9	8
Kasachstan	119	45	39	6	6
Türkei	169	28	21	6	4
Naher/Mittlerer Osten	211	48	13	20	20
Arabische Republik Syrien	[62]	[75]	[6]	[48]	[32]
Asien	[67]	[47]	[18]	[13]	[21]
Afrika	114	35	12	16	10
Nord- und Südamerika	[51]	[59]	[26]	[23]	[25]
<b>Zweite Generation</b>	<b>782</b>	<b>49</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
Deutsche Staatsbürger	659	49	32	6	19
Spät-/Aussiedler	163	49	37	4	21
Eingebürgerte/dt. Staatsangehörigkeit seit Geburt	496	49	30	7	18
Ausländische Staatsbürger	123	49	40	6	7
EU 28	371	53	37	7	18
Italien	[46]	[55]	[37]	[15]	[14]
Polen	105	50	27	8	19
Europa, nicht EU	225	49	35	5	13
Türkei	136	52	38	5	12
Naher/Mittlerer Osten	[40]	[32]	[15]	[3]	[18]
Asien, Afrika und Amerika	[76]	[41]	[23]	[7]	[20]
Eltern unterschiedlicher Herkunft	[52]	[51]	[35]	[10]	[17]

Basis: 18- bis 69-Jährige

<sup>1</sup> Im Gesamtwert sind auch die Fälle enthalten, die aufgrund fehlender Informationen nicht getrennt nach Migrationshintergrund ausgewiesen werden konnten.

[ ] Die dahinterstehende Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten in Klammern ausgewiesen.

Quelle: AES-Migra



Für ausländische Staatsangehörige können unterschiedliche Aufenthaltsbestimmungen gelten. Die Bestimmungen über den Aufenthalt in Deutschland hängen davon ab, ob Personen Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der EU sind, als (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler anerkannt oder aus einem Nicht-EU-Staat zugewandert sind (Öztürk 2014, S. 31 f.). Vor diesem Hintergrund wurden Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben, nach ihrem Aufenthaltsstatus gefragt bzw. danach, ob sie eine unbefristete, befristete oder geduldete Aufenthaltserlaubnis haben. Welche Auswirkungen damit, bezogen auf die Weiterbildung, verbunden sind, kann fallzahlbedingt lediglich für die erste Generation berichtet werden. Hierbei zeigt sich, dass Ausländerinnen und Ausländer mit einem befristeten oder geduldeten Aufenthaltsstatus häufiger an Weiterbildung partizipieren (46 %) als solche mit einem unbefristeten Status (39 %). Dies ist insbesondere auf ihre vergleichsweise hohen Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener (22 %) und nicht berufsbezogener Weiterbildung (24 %) zurückzuführen. An der betrieblichen Weiterbildung nehmen sie mit 7 Prozent gegenüber Ausländerinnen und Ausländern mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis (20 %) deutlich seltener teil.

### Herkunft

Darüber hinaus liefert das Merkmal der nationalen Herkunft<sup>10</sup> weitere Aufschlüsse über das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Die generationale Aufschlüsselung erlaubt es zum einen, Unterschiede zwischen Personen unterschiedlicher Herkunft zu betrachten. Zum anderen können damit auch innerhalb einer Herkunftsgruppe Unterschiede im Generationenverlauf sichtbar werden.

Zunächst wird auf die Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen der ersten Generation nach unterschiedlichen Herkunftsregionen und -staaten eingegangen: Unter Personen der ersten Generation zeigen insgesamt Personen aus Nord- und Südamerika (59 %) gefolgt von Personen aus dem Nahen und Mittleren Osten (48 %) und Asien (47 %) die höchsten Raten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt. Im Mittelfeld

liegen die Weiterbildungsbeteiligungsquoten von EU-Bürgern (44 %). Innerhalb der EU-28-Staaten fällt die hohe Beteiligungsrate von Zugewanderten aus Rumänien (55 %) auf. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung zeigen Zugewanderte aus europäischen Staaten außerhalb der EU (36 %) und Afrika (35 %) (Tabelle 3). Hierbei fällt die geringe Weiterbildungsbeteiligung von Zugewanderten aus der Türkei (28 %) und der Russischen Föderation (32 %) auf. Letztere zeigen insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung geringe Partizipationsraten. Die insgesamt höchste Weiterbildungsbeteiligung ist bei Zugewanderten aus der Arabischen Republik Syrien zu beobachten, was wiederum an ihrer vergleichsweise hohen Weiterbildungsbeteiligung außerhalb der betrieblichen Weiterbildung liegt. Beachtet werden muss in diesem Zusammenhang sicher auch, dass Personen aus Syrien besonders von Angeboten für Asylbewerbende profitieren können (siehe hierzu Ambos et al. 2017; Öztürk/Reiter 2017).

Betrachtet man nun die Weiterbildungsbeteiligung der zweiten Generation nach Herkunft ergibt sich folgendes Bild<sup>11</sup>: Unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation weisen Nachkommen aus den EU-28-Staaten (53 %) und Personen, deren Eltern aus unterschiedlichen Herkunftsländern stammen (51 %), sowie Personen von Nachkommen aus europäischen Staaten ohne EU-Zugehörigkeit (49 %) die höchsten Beteiligungsquoten an Weiterbildung auf. Die Herkunftsgruppen außerhalb Europas zeigen demgegenüber eine geringere Weiterbildungsbeteiligung. Dass Nachkommen aus der EU und dem sonstigen Europa im Vergleich zu den anderen Herkunftsregionen häufiger an Weiterbildung teilnehmen, liegt vor allem an ihrer vergleichsweise höheren Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung.

Im Vergleich der Zuwanderergenerationen zeigt sich für die meisten Herkunftsregionen und -staaten, dass die Weiterbildungsbeteiligung zwischen der ersten und zweiten Generation zunimmt. Besonders eindrücklich ist die Beteiligungszunahme bei Erwachsenen mit türkischem Migrationshintergrund zu beobachten. Die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt fällt bei

10 Für die Bestimmung der nationalen Herkunft der zweiten Generation wurde die Information zum Geburtsort der Eltern oder des im Ausland geborenen Elternteils herangezogen. Für Personen, deren Eltern in unterschiedlichen Ländern geboren wurden, wurde eine eigene Kategorie gebildet („Eltern unterschiedlicher Herkunft“).

11 Im Vergleich zur ersten Generation ist zu berücksichtigen, dass aufgrund geringerer Fallzahlen die Herkunftsregionen Asien, Afrika und Amerika zusammengefasst wurden. Aus demselben Grund können einzelne Herkunftsstaaten für die zweite Generation teilweise nicht ausgewiesen werden.

Nachkommen von türkischen Zuwandererinnen und Zuwanderern um 24 Prozentpunkte höher aus als bei den Zugewanderten dieser Herkunftsgruppe.

### 2.3.2 Weiterbildungsbeteiligung nach soziodemografischen Merkmalen

Die Weiterbildungsbeteiligung differiert teilweise stark nach verschiedenen demografischen Merkmalen (Bilger/Strauß 2017; BMBF 2017). Für einen ersten Überblick werden in diesem Kapitel die Quoten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung insgesamt und an den drei Weiterbildungssegmenten – wiederum getrennt nach Migrationshintergrund – für folgende Merkmale vorgestellt: Alter, Geschlecht, Bildung und Erwerbssituation.

#### Geschlecht

Aus dem AES 2016 ist für 18- bis 64-Jährige bekannt, dass sich Männer und Frauen etwa gleich häufig an Weiterbildung beteiligen. Das gilt unter den Weiterbildungssegmenten für die individuelle berufsbezogene Weiterbildung gleichermaßen. Dagegen beteiligen sich Frauen häufiger an nicht berufsbezogener Weiterbil-

dung und Männer häufiger an betrieblicher Weiterbildung (BMBF 2017, S. 34). Es ist darauf hinzuweisen, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen vor allem durch außerberufliche Kontexte beeinflusst wird. Unter den voll Erwerbstätigen beteiligen sich Männer und Frauen etwa gleich häufig an betrieblicher Weiterbildung (BMBF 2017, S. 35).

Tabelle 4 zeigt die Quoten der Teilnahme getrennt nach Geschlecht und Migrationshintergrund. Unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund beteiligen sich Männer und Frauen im statistischen Sinne etwa gleich häufig an Weiterbildung ( $p > .05$ ). Eine weitere Aufschlüsselung der Personen mit Migrationshintergrund zeigt für die Gruppe mit eigener Migrationserfahrung ein anderes Bild. Frauen mit Migrationshintergrund der ersten Generation beteiligen sich häufiger an Weiterbildung (44 %) als die Vergleichsgruppe der Männer (38 %). Wenn gleich sich die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in zweiter Generation auf den ersten Blick als entgegengesetzt erweist, ist der Unterschied fallzahlbedingt statistisch nicht signifikant.

**Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht und Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Teilnahmequoten in %			
	Erwachsene ohne Migrationshintergrund	Erwachsene mit Migrationshintergrund		
		insgesamt	erste Generation	zweite Generation
Ungewichtete Fallzahlen	6.052	2.377	1.595	782
<i>Non-formale Weiterbildung insgesamt</i>				
Männer	49	40	38	53
Frauen	51	44	44	45
<i>Betriebliche Weiterbildung</i>				
Männer	39	25	22	37
Frauen	35	21	19	30
<i>Individuelle berufsbezogene Weiterbildung</i>				
Männer	5	9	9	7
Frauen	7	10	11	6
<i>Nicht berufsbezogene Weiterbildung</i>				
Männer	11	10	9	15
Frauen	15	18	18	17

Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

An betrieblicher Weiterbildung beteiligen sich laut AES 2016 mehr Männer als Frauen (BMBF 2017, S. 36). Getrennt nach Migrationshintergrund zeigt sich dieser Unterschied nur in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund (39 % vs. 35 %). Die Teilnahmequoten von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt und getrennt nach Zuwanderergeneration weisen dagegen im Geschlechtervergleich keine signifikanten Unterschiede bei der betrieblichen Weiterbildung auf.

Männer ohne Migrationshintergrund beteiligen sich prägnant seltener an individueller berufsbezogener Weiterbildung als Frauen ohne Migrationshintergrund (5 % vs. 7 %). Unter Personen mit Migrationshintergrund finden sich, unabhängig von der Migrationserfahrung, keine signifikanten Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten von Männern und Frauen.

Frauen beteiligen sich gemäß den o. g. AES-Ergebnissen sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger an nicht berufsbezogener Weiterbildung als Männer. Die unterschiedlich hohen Teilnahmequoten unter Personen mit Migrationshintergrund von Männern und Frauen sind auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation zurückzuführen (Frauen 18 % vs. Männer 9 %). Unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation liegt dagegen kein statistisch signifikanter Unterschied vor.

### Alter

Die Altersstruktur von Personen mit und ohne Migrationshintergrund ist verschieden (Abbildung 5, oben). Getrennt nach drei Altersgruppen ist der Anteilswert der Gruppe im Alter von 50 bis 69 Jahren unter Personen mit Migrationshintergrund deutlich kleiner (28 %) als derjenige unter Personen ohne Migrationshintergrund (43 %). Betrachtet man Personen mit Migrationshintergrund getrennt nach Zuwanderergenerationen, zeigt sich ein weiterer sehr prägnanter Unterschied. Unter Personen der zweiten Zuwanderergeneration fällt der Anteilswert der Gruppe der 18- bis 34-Jährigen mit 51 Prozent besonders hoch aus (s. auch Kapitel 2.2 und 6.1). Unter Personen der ersten Generation liegt der Anteilswert mit 34 Prozent zwar niedriger, aber immer noch höher als unter Personen ohne Migrationshintergrund (28 %).

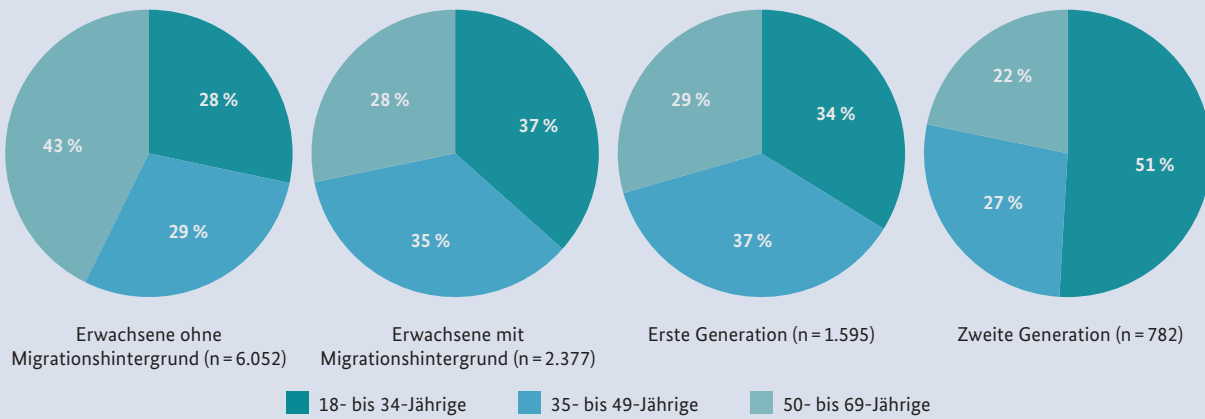
In der AES-Haupterhebung erweist sich das Alter hinsichtlich der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung als differierend. Dabei liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung in den mittleren Altersgruppen am höchsten, gefolgt von der unteren und schließlich von der oberen Altersgruppe (BMBF 2017, S. 37 f.). In AES-Migra werden die drei Altersgruppen der 18- bis 34-Jährigen, der 35- bis 49-Jährigen und der 50- bis 69-Jährigen betrachtet. Abbildung 5 (unten) zeigt die Ergebnisse getrennt nach Migrationshintergrund.

Die prägnant höchste Quote der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung ist unter Erwachsenen ohne Migrationshintergrund in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen (59 %) festzustellen. Darauf folgt mit Abstand die jüngere Gruppe der 18- bis 34-Jährigen (51 %) und wiederum mit deutlichem Abstand die Gruppe der 50- bis 69-Jährigen (43 %). Für die Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund werden damit die AES-Ergebnisse auch durch AES-Migra bestätigt. Unter Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich dagegen ein etwas anderes Muster. In den beiden jüngeren Altersgruppen (18 bis 49 Jahre) liegen die Teilnahmequoten mit jeweils 47 % gleich hoch. Dabei liegt der Unterschied der Quoten in der Gruppe der 18- bis 34-Jährigen getrennt nach Migrationshintergrund mit 4 Prozentpunkten vergleichsweise niedrig. In den beiden anderen Gruppen fallen die Unterschiede mit 12 und 13 Prozentpunkten zuungunsten der Personen mit Migrationshintergrund deutlich höher aus. In der Gruppe der 50- bis 69-Jährigen ist zudem unter Personen mit Migrationshintergrund ein extremer Beteiligungsunterschied getrennt nach Migrationserfahrung sichtbar. 47 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation nehmen an Weiterbildung teil. Unter Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind es dagegen mit 27 Prozent deutlich weniger.

Bei Betrachtung der Quoten der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung lässt sich das aus dem AES bekannte Muster sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund erkennen. Dabei liegen jeweils die Quoten der mittleren Altersgruppe am höchsten, gefolgt von der jüngeren und der älteren. Aus der Abbildung wird dabei deutlich, dass unter Personen mit Migrationshintergrund in allen drei Gruppen jeweils signifikant niedrigere Werte vorliegen

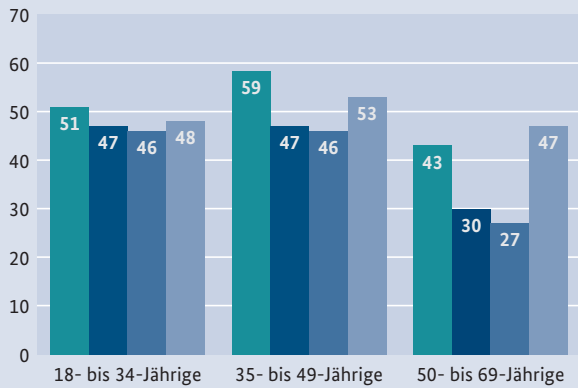
**Abbildung 5: Altersstruktur und Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach Altersgruppen und Migrationshintergrund im Jahr 2016**

Altersstruktur getrennt nach Migrationshintergrund



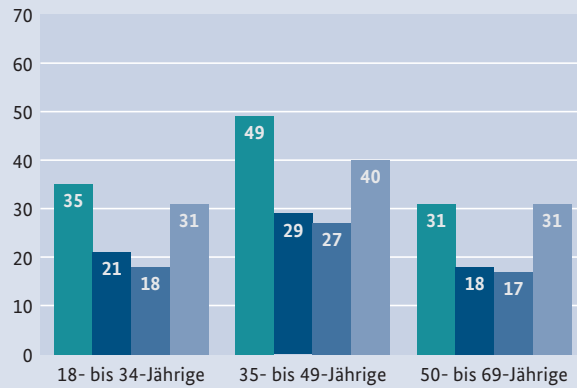
a) Teilnahme an non-formaler Weiterbildung insgesamt

Teilnahmequoten in %



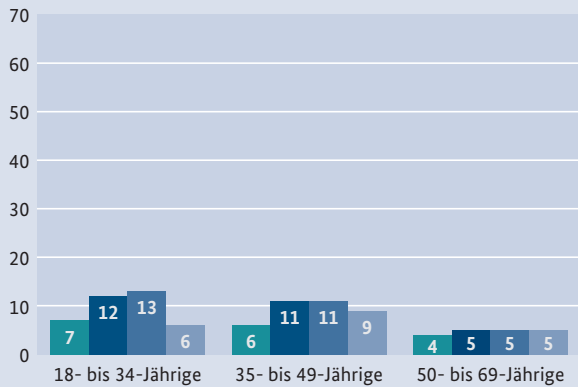
b) Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Teilnahmequoten in %



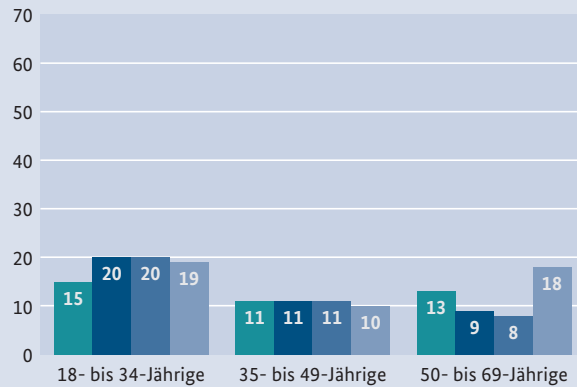
c) Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung

Teilnahmequoten in %



d) Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung

Teilnahmequoten in %



■ Ohne Migrationshintergrund (n = 6.052)    
 ■ Mit Migrationshintergrund (n = 2.377)  
■ Erste Generation (n = 1.595)    
 ■ Zweite Generation (n = 782)

Basis: 18- bis 69-Jährige

Quelle: AES-Migra

als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Dieser Unterschied ist vor allem auf die Gruppe mit eigener Migrationserfahrung zurückzuführen.

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung finden sich in den beiden jüngeren Gruppen entgegengesetzte Unterschiede. Dort beteiligen sich Personen mit Migrationsgrund häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund. In der jüngsten Altersgruppe (18- bis 34-Jährige) wird zudem ein Unterschied zwischen den Migrationsgenerationen deutlich. Erwachsene mit eigener Migrationserfahrung beteiligen sich häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung als Erwachsene der zweiten Generation (plus 7 Prozentpunkte).

### Bildung

Der Bildungshintergrund einer Person ist laut bisherigen Ergebnissen der AES-Erhebungen ein vergleichsweise robuster Prädiktor für die Beteiligung an Weiterbildung (BMBF 2017, S. 31; Kuper et al. 2017b). Im Folgenden werden die Ergebnisse getrennt nach ISCED-Level<sup>12</sup> vorgestellt, der auch das berufliche Bildungsniveau einbezieht. Der Bildungshintergrund einer Person wurde dabei auf Basis der von den Personen im Interview angegebenen Bildungsabschlüssen gebildet. Bei den im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen wurde nicht berücksichtigt, ob diese vollständig, teilweise oder gar nicht in Deutschland anerkannt sind, sondern die Selbstauskunft herangezogen.

Ob Personen mit Migrationshintergrund ihre ggf. im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse in Deutschland entsprechend nutzen können, hängt von der Anerkennung dieser Abschlüsse in Deutschland ab, sei es informell durch den Arbeitgeber oder formal durch die Anerkennungsstelle. Sofern ein im Ausland erworbener Bildungsabschluss in Deutschland nicht oder nur teilweise anerkannt ist oder werden würde, kann zwar die befragte Person einem bestimmten von ihr angegebenen Bildungsniveau zugeordnet werden, möglicherweise aber nicht entsprechend der deutschen Richtlinien. Personen mit im Ausland erworbenen

Bildungsabschlüssen unterliegen dementsprechend teilweise einer Dequalifikationsproblematik (Englmann & Müller 2007; Geißler 2014). Dies kann mithilfe der amtlichen Statistik verdeutlicht werden. Von den rund 87 Tausend Neuanträgen auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation wurden rund 20 Tausend im Kalenderjahr 2016 beschieden (Schmitz 2017).

Rund drei Viertel der Entscheide entsprachen einer vollen (66 %) oder einer teilweisen (10 %) Anerkennung. Rund ein Viertel der Bildungsabschlüsse konnten nur mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme (20 %) oder gar nicht (3 %) als (teilweise) gleichwertig beschieden werden (Schmitz 2017). Die amtliche Statistik kann dabei „nur“ auf die Antragstellungen rekurren, nicht aber auf das Potenzial der im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse bzw. der Erwachsenenbevölkerung, die Abschlüsse im Ausland erworben hat. Wenngleich auch AES-Migra hierzu keine genauen Kennzahlen bereitstellen kann, nicht zuletzt weil Flüchtlinge kaum in der Stichprobe enthalten sein dürften, so können erste Größenordnungen ausgewiesen werden.

Unter den 18- bis 69-jährigen Personen mit Migrationshintergrund haben nach eigenen Angaben zwei Fünftel (40 %) einen Bildungsabschluss im Ausland erworben (Tabelle 5). Die überwiegende Mehrheit der im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse wurde dabei von der ersten Generation benannt (47 % vs. zweite Generation 3 %). Die Personen, die im Ausland einen Bildungsabschluss erwarben, wurden gefragt, ob sie versuchten, diesen in Deutschland anerkennen zu lassen. Letzteres wurde von knapp der Hälfte bejaht (49 %), darunter 32 Prozent mit vollem Zuspruch und 3 Prozent mit teilweisem Zuspruch der Gleichwertigkeit (nicht tabelliert).<sup>13</sup> Die im AES erhobenen Informationen erweisen sich vor dem Hintergrund der anderen Basis einerseits und dem Bezug auf alle Anerkennungsverfahren seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes andererseits als näherungsweise mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik vergleichbar.

12 ISCED: *International Standard Code of Education*. Mit Einsatz des ISCED-Levels wird ein internationaler Vergleich nach Bildungslevels ermöglicht. Die nachträgliche Codierung der AES-Angaben nach ISCED-Level ist von jeher Teil der verpflichtenden Vorgaben der EU. Die genauen Vorgaben zur Vercodung nach ISCED-Level 2011 finden sich in UNESCO 2012.

13 In den verbleibenden Fällen wurde angegeben, dass das Verfahren entweder noch laufe (5 %) oder nicht erfolgreich gewesen sei (8 %). Eine Differenzierung danach, ob in den nicht erfolgreichen Fällen eine Auflage einer Ausgleichsmaßnahme erfolgte, wurde im AES bzw. in AES-Migra nicht erfasst.

**Tabelle 5: Im Ausland erworbene schulische oder berufliche Bildungsabschlüsse im Jahr 2016**

	Anteilswerte in %				
	Erwachsene ohne Migrationshintergrund	Erwachsene mit Migrationshintergrund			alle 18- bis 69-Jährigen
		insgesamt	erste Generation	zweite Generation	
Ungewichtete Fallzahlen	6.052	2.377	1.595	782	8.429
<i>Bildungsabschluss im Ausland erworben</i>					
Ja	0	40	47	3	8
Nein	100	60	53	97	92
Gesamt	100	100	100	100	100

Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

Um für die Personen mit Migrationshintergrund die Quote der in Deutschland als mit Sicherheit gleichwertig zuzuordnenden Bildungsabschlüsse zu bestimmen, sind folgende Abschlüsse zu summieren:

- a) in Deutschland erworbene Bildungsabschlüsse,
- b) per Anerkennungsverfahren als voll gleichwertig anerkannte im Ausland erworbene Abschlüsse und
- c) in der EU-28 erworbene Abschlüsse, die aufgrund der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie „automatisch“ in Deutschland anerkannt werden.

Bezogen auf alle Personen mit Migrationshintergrund haben rund drei Viertel (76 %) Bildungsabschlüsse, die in Deutschland erworben wurden oder als voll gleichwertig anerkannt sind (nicht tabelliert). Bei knapp einem Viertel (24 %) der Personen mit Migrationshintergrund ist die Bewertung der angegebenen Bildungsabschlüsse aufgrund fehlender Informationen über deren Anerkennung unsicher. Es kann sein, dass unter diesen unsicheren Fällen eine Zuordnung auf niedrigerem Bildungsniveau erfolgen würde als von den Zielpersonen angegeben. Vor diesem Hintergrund ist für die nachfolgende Darstellung der drei Bildungsniveaugruppen davon auszugehen, dass vor allem für Personen mit Migrationshintergrund in der ersten Generation die Anteile des höheren und mittleren Bildungsniveaus leicht über- und des niedrigen leicht unterschätzt sind.

Bei Betrachtung der drei Gruppen nach erreichtem ISCED-Level 2011 – niedrig (Levels 0–2), mittel (Levels 3 und 4) und hoch (Levels 5 bis 8) – und getrennt nach Migrationshintergrund (Abbildung 6) zeigt sich das aus bisherigen AES-Erhebungen bekannte Ergebnis. Mit zunehmendem ISCED-Level steigt die Weiterbildungs-

beteiligung. Bei Personen mit Migrationshintergrund ist der Beteiligungsunterschied zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Niveau dabei weniger stark ausgeprägt als unter Personen ohne Migrationshintergrund (Differenz 28 Prozentpunkte vs. 35 Prozentpunkte). Auf niedrigem Niveau besteht kein Unterschied zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, auf hohem Niveau jedoch weisen Personen ohne Migrationshintergrund eine höhere Beteiligungsquote auf als Personen mit Migrationshintergrund.

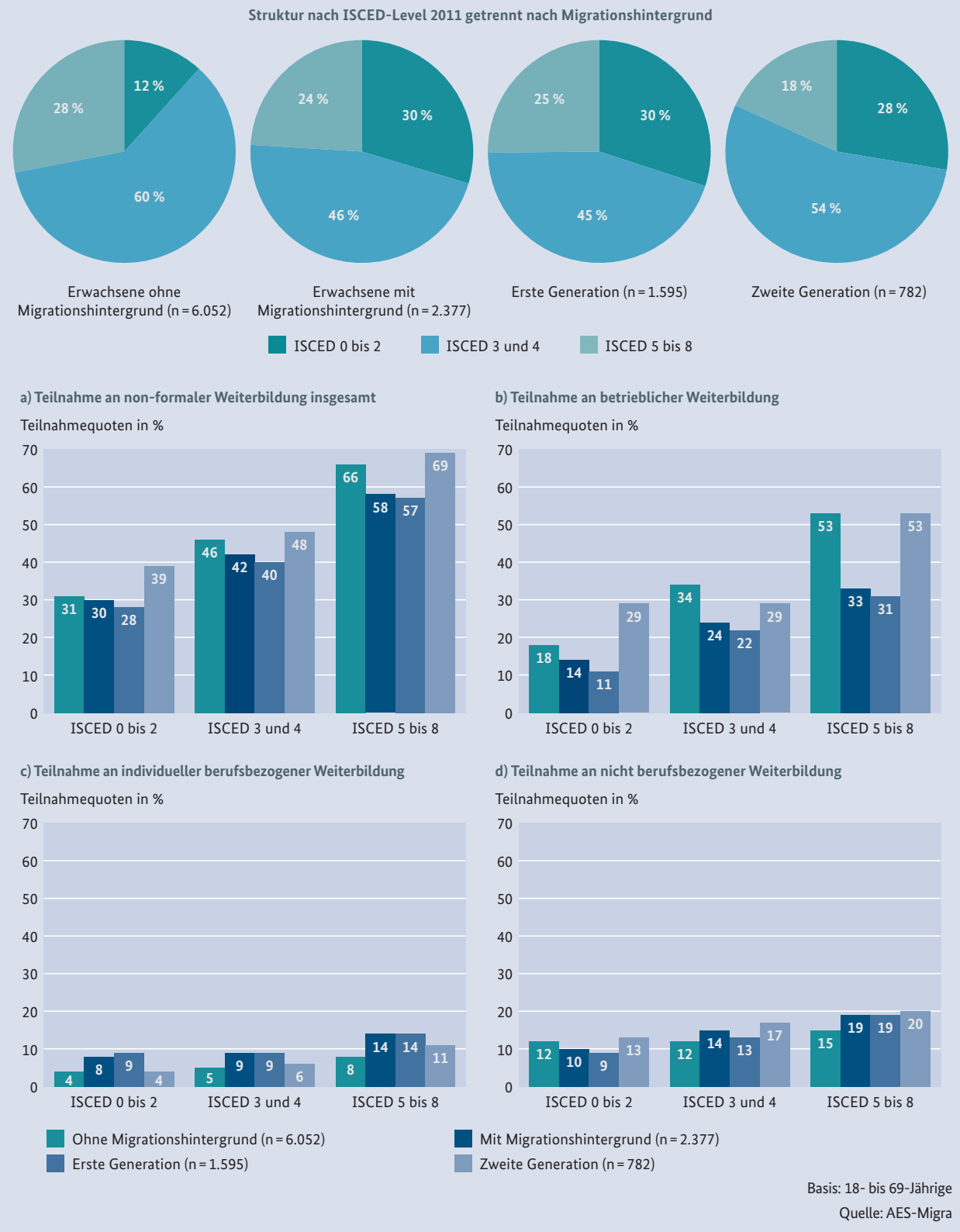
In den drei Bildungsgruppen wird betriebliche Weiterbildung jeweils seltener von Personen mit Migrationshintergrund besucht als von Personen ohne Migrationshintergrund. Die niedrigeren Raten der Partizipation an betrieblicher Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund sind auf diejenigen der ersten Generation zurückzuführen, die durchweg in allen drei ISCED-Niveaus deutlich geringere Quoten aufweisen als Erwachsene der zweiten Generation.

Bezüglich der Quoten der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung zeigt sich wiederum ein entgegengesetztes Bild. Unter allen drei Gruppen liegt die Partizipationsrate unter Personen mit Migrationshintergrund höher als unter Personen ohne Migrationshintergrund. Dies ist in allen drei Gruppen auf die hohe Beteiligung der ersten Generation zurückzuführen.

Im Bereich der nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegen in der Gruppe mit mittlerem und höherem ISCED-Niveau prägnant höhere Quoten der Teilnahme unter Personen mit Migrationshintergrund vor als in der Gruppe ohne Migrationshintergrund.



**Abbildung 6: Bildungsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach ISCED-Level 2011 und Migrationshintergrund im Jahr 2016**





## Erwerbssituation

In der AES-2016-Erhebung erweist sich die Erwerbssituation als ausschlaggebend dafür, ob sich eine Person an Weiterbildung beteiligt oder nicht, insbesondere mit Blick auf das größte der drei Weiterbildungssegmente, die betriebliche Weiterbildung (BMBF 2017, S. 26 f.). Wie Abbildung 7 (oben) zeigt, unterscheidet sich die Erwerbsstruktur getrennt nach Migrationshintergrund etwas. Unter Personen mit Migrationshintergrund liegt der Anteilswert Arbeitsloser mit 9 Prozent etwas über demjenigen unter Personen ohne Migrationshintergrund (4 %). Getrennt nach Zuwanderergenerationen unter Personen mit Migrationshintergrund fallen weitere Unterschiede auf. Der höhere Anteilswert Arbeitsloser unter Personen mit Migrationshintergrund ist vor allem auf die erste Zuwanderergeneration zurückzuführen (10 %). Unter Personen der zweiten Zuwanderergeneration fällt der Anteilswert Arbeitsloser mit 4 Prozent so hoch aus wie unter Personen ohne Migrationshintergrund. Auffällig ist zudem der vergleichsweise hohe Anteilswert von Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase befinden, unter den Personen der zweiten Zuwanderergeneration (21 %). Dies geht mit den in Kapitel 2.2 vorgestellten Ergebnissen zur Beteiligung an formaler Bildung einher.

Getrennt nach den vier Erwerbsgruppen findet sich die höchste Quote der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt unter Personen ohne Migrationshintergrund unter den Erwerbstätigen (60 %, Abbildung 7, unten). Darauf folgen jeweils mit deutlichem Abstand Personen ohne Migrationshintergrund, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase befanden (43 %), sonstige Nichterwerbspersonen (25 %) sowie Arbeitslose (24 %). Eine ähnliche Reihenfolge bezüglich der Teilnahmequoten findet sich unter Personen mit Migrationshintergrund. Allerdings liegen in dieser Gruppe die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt unter Erwerbstätigen und Personen in einer Bildungsphase mit 46 und 45 Prozent nahezu gleichauf. Darauf folgen jeweils mit Abstand die beiden Gruppen der Arbeitslosen (40 %) und der sonstigen Nichterwerbspersonen (30 %). Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund beteiligen sich deutlich häufiger an Weiterbildung als solche mit Migrationshintergrund. Unter den Arbeitslosen ist es dagegen genau entgegengesetzt. Hieran nehmen Arbeitslose mit Migrationshin-

tergrund (40 %) deutlich häufiger teil als solche ohne Migrationshintergrund (24 %).

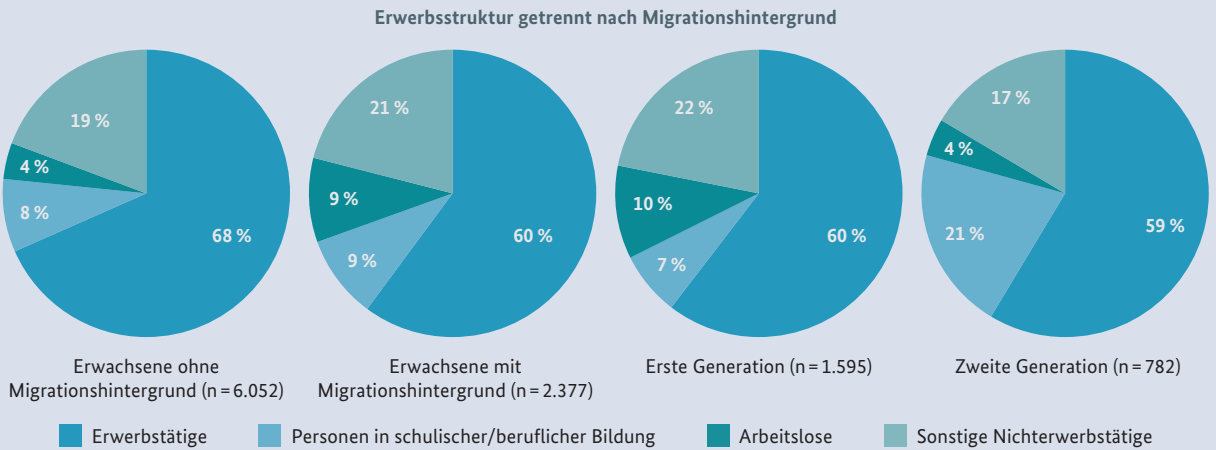
Erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (59 %) beteiligen sich deutlich häufiger an Weiterbildung als die der ersten Generation (44 %). Erwerbstätige mit Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung nehmen etwa so häufig an Weiterbildung wie Personen ohne Migrationshintergrund teil (59 % bzw. 60 %).

Im Segment der betrieblichen Weiterbildung weisen Erwerbstätige aufgrund der gegebenen Zugangschancen, wie bereits erwähnt, die höchste Teilnahmequote sowohl in der Gruppe der Personen ohne (51 %) als auch mit Migrationshintergrund (34 %) auf. Mit deutlichem Abstand folgen jeweils Personen in einer Bildungsphase (16 % und 13 %). Dieses Muster zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung der Personen mit Migrationshintergrund nach Migrationserfahrung. Mit Ausnahme der Gruppe der sonstigen Nichterwerbstätigen liegen jeweils in der Gruppe mit eigener Migrationserfahrung (erste Generation) deutlich niedrigere Quoten der Teilnahme an Weiterbildung vor.

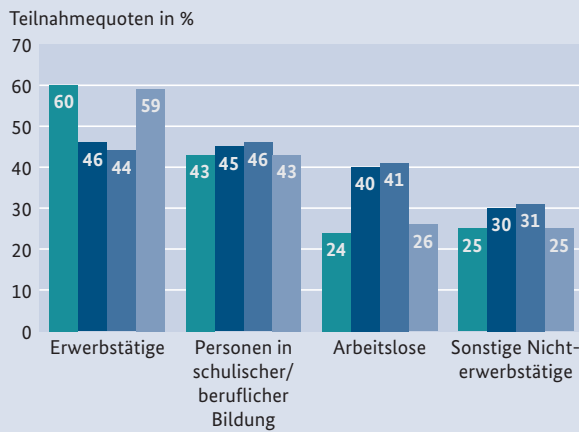
Unter Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich im Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung die höchste Quote der Teilnahme unter Arbeitslosen (26 %). Dabei liegt die Quote der Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung unter Arbeitslosen mit Migrationshintergrund deutlich über der der Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund (14 %). Darauf folgt jeweils in beiden Gruppen die Quote der Teilnahme unter Personen in einer Bildungsphase. Wiederum differenziert nach erster und zweiter Generation sind Unterschiede unter Personen mit Migrationshintergrund in einer Bildungsphase zu erkennen. Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation nehmen in dieser Gruppe signifikant häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil (22 %) als die der zweiten Generation (6 %).

Im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund jeweils die höchste Teilnahmequote unter Personen vor, die sich in einer Bildungsphase befinden (24 % bzw. 22 %). Darauf folgt die Gruppe der sonstigen Nichterwerbspersonen (20 % bzw. 17 %). Getrennt nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund

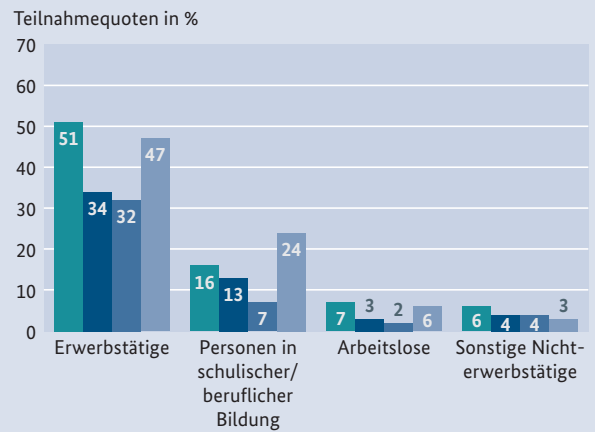
**Abbildung 7: Erwerbsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach Erwerbssituation und Migrationshintergrund im Jahr 2016**



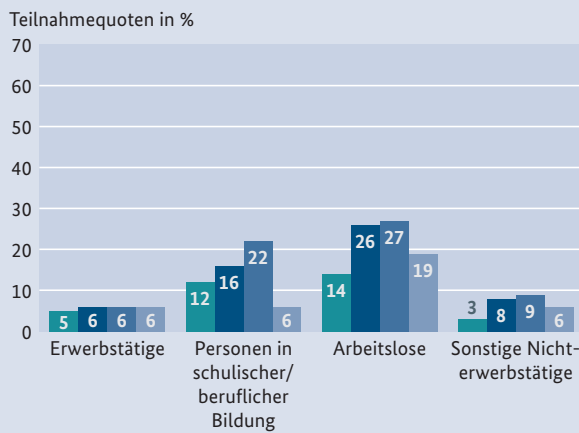
**a) Teilnahme an non-formaler Weiterbildung insgesamt**



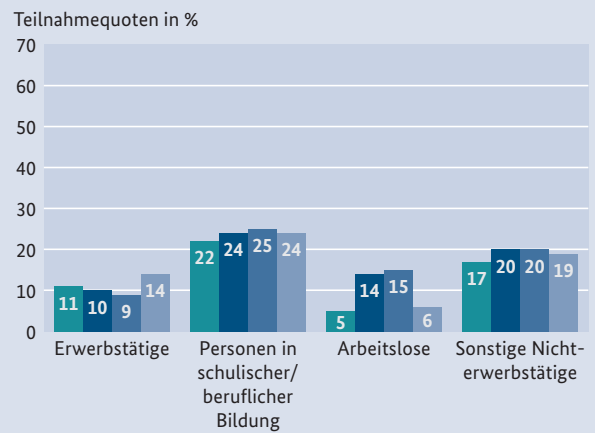
**b) Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung**



**c) Teilnahme an individueller berufsbezogener Weiterbildung**



**d) Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung**



■ Ohne Migrationshintergrund (n=6.052)     
 ■ Mit Migrationshintergrund (n=2.377)  
■ Erste Generation (n=1.595)     
 ■ Zweite Generation (n=782)

sind einzig unter Arbeitslosen signifikant Unterschiede bei den Teilnahmequoten zu erkennen. Arbeitslose mit Migrationshintergrund beteiligen sich deutlich häufiger an nicht berufsbezogener Weiterbildung (14 %) als solche ohne Migrationshintergrund (5 %).

**Berufliche Position abhängig Beschäftigter**

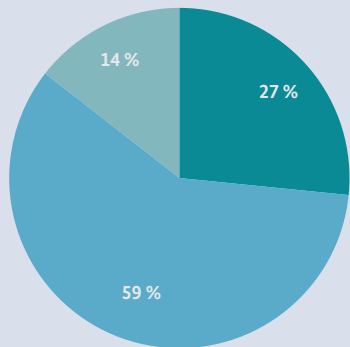
Die Verteilung der abhängig Beschäftigten nach drei Gruppen der beruflichen Position unterscheidet sich unter Personen mit und ohne Migrationshintergrund deutlich. Während unter Personen mit Migrationshintergrund der Anteilswert von Un- und Angelernten bei

49 Prozent liegt, liegt er unter Personen ohne Migrationshintergrund mit 27 Prozent deutlich darunter (Abbildung 8, oben). Damit gehen die jeweils niedrigeren Anteilswerte der Fachkräfte (59 % vs. 41 %) und der Führungskräfte (14 % vs. 10 %) unter Personen mit Migrationshintergrund einher.

Die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt steigt mit zunehmender beruflicher Position sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund. Dabei zeigen sich sowohl unter den Un- und Angelernten als auch unter den Fachkräften deutlich

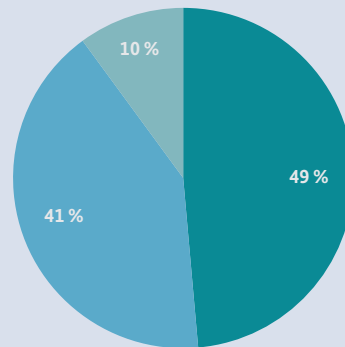
**Abbildung 8: Verteilung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund nach beruflicher Position und Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2016**

Abhängig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund nach beruflicher Position



Basis: abhängig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (n = 2.840)

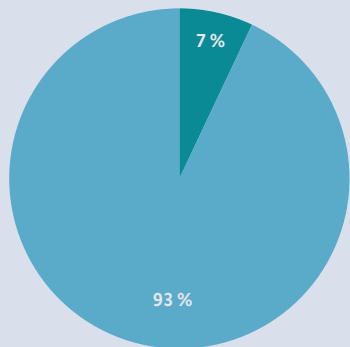
Abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund nach beruflicher Position



Basis: abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund (n = 1.096)

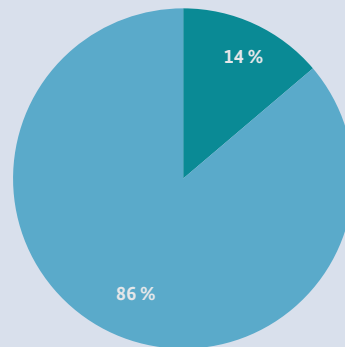
■ Un- und Angelernte    ■ Fachkräfte    ■ Führungskräfte

Abhängig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund nach Beschäftigungsverhältnis



Basis: abhängig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (n = 2.840)

Abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund nach Beschäftigungsverhältnis



Basis: abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund (n = 1.096)

■ Befristeter Arbeitsvertrag    ■ Unbefristeter Arbeitsvertrag

Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

niedrigere Quoten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung unter Personen mit Migrationshintergrund (Tabelle 6, oben). Unter den Führungskräften liegt – nicht zuletzt fallzahlbedingt – kein statistisch signifikanter Unterschied vor. Wiederum getrennt nach Migrationserfahrung sind unter Personen mit Migrationshintergrund unter den Un- und Angelernten und den Führungskräften prägnante Unterschiede der Teilnahmequoten zu erkennen, wobei die der Personen mit eigener Migrationserfahrung niedriger ausfallen.

Die Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung unter abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position sind vor allem auf das Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. Dort ist auch in beiden Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund eine größere Spreizung der Quoten nach beruflicher Position zu erkennen. Wiederum liegen unter den Un- und Angelernten sowie den Fachkräften ohne Migrationshintergrund signifikant höhere Teilnahmequoten vor als in den Vergleichsgruppen mit Migrationshintergrund. Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation beteiligen sich dabei in den beiden Gruppen der Un- und Angelernten und der Führungskräfte seltener an betrieblicher Weiterbildung als die der zweiten Generation.

Hinsichtlich der Chancengleichheit, sich an Weiterbildung zu beteiligen, sind demnach Personen mit Migrationshintergrund vor allem der ersten Generation benachteiligt. Sie nehmen häufiger niedrigere berufliche Positionen ein als Personen ohne Migrationshintergrund und beteiligen sich innerhalb dieser Positionen zudem seltener an (betrieblicher) Weiterbildung. Dieses Ergebnis stützt die weiter unten vorgestellte Hypothese der „Unterschichtung“ (s. Kapitel 6.1), aber auch die der Dequalifikationsproblematik (in diesem Kapitel unter „Bildung“).

### Arbeitsverhältnis abhängig Beschäftigter

Abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund verfügen seltener über unbefristete Arbeitsverträge als solche ohne Migrationshintergrund (86 % vs. 93 %, Abbildung 8, unten). Bei getrennter Betrachtung der abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation zeigen sich dagegen kaum Unterschiede in der Verteilung befristeter und unbefristeter Arbeitsverträge (nicht abgebildet).

Unter abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag liegt die Quote der Teilnahme an Weiterbildung sowohl unter solchen mit als auch ohne Migrationshintergrund jeweils höher (60 % bzw. 47 %, Tabelle 6, unten) als unter denen mit befristetem Vertrag (56 % vs. 39 %). Dieses Ergebnis zeigt sich auch unter abhängig

**Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung unter abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position, Arbeitsverhältnis und Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Quoten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung in %				Quoten der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in %			
	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund			ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund		
		Gesamt	erste Generation	zweite Generation		Gesamt	erste Generation	zweite Generation
Ungewichtete Fallzahlen	2.840	1.096	725	371	2.840	1.096	725	371
<i>Berufliche Position</i>								
Un-/Angelernte	45	37	34	56	35	27	24	41
Fachkräfte	62	50	50	53	54	42	41	47
Führungskräfte	76	71	(67) <sup>1)</sup>	(87) <sup>1)</sup>	72	66	(62) <sup>1)</sup>	(81) <sup>1)</sup>
Ungewichtete Fallzahlen	3.061	1.093	713	380	3.061	1.093	713	380
<i>Arbeitsverhältnis</i>								
Befristet	56	39	34	(53) <sup>1)</sup>	39	26	27	(31) <sup>1)</sup>
Unbefristet	60	47	45	60	53	37	36	53

Basis: abhängig Beschäftigte

<sup>1)</sup> Die Fallzahl liegt ungewichtet unter 80 Fällen. Aufgrund des hohen Zufallsfehlers werden diese Teilnahmequoten in Klammern ausgewiesen.

Quelle: AES-Migra

Beschäftigten mit Migrationshintergrund getrennt nach Migrationserfahrung. Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung liegen dabei jeweils unter den abhängig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund signifikant höher als unter solchen mit Migrationshintergrund und unter abhängig Beschäftigten ohne eigene Migrationserfahrung höher als unter solchen mit eigener Migrationserfahrung. Bemerkenswert ist dabei, dass die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung unter abhängig Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag in den beiden Gruppen ohne und mit Migrationshintergrund der zweiten Generation mit jeweils 60 Prozent gleich hoch liegen. Die Ergebnisse im Segment der betrieblichen Weiterbildung weisen vergleichbare Muster auf.

Auch mit diesen Analysen zeigt sich, dass abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht nur relativ häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen als Personen ohne Migrationshintergrund, sondern zudem innerhalb der Gruppen mit befristetem bzw. unbefristetem Arbeitsverhältnis geringere Quoten der Teilnahme an Weiterbildung als Personen ohne Migrationshintergrund aufweisen. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, deren Teilnahme an Weiterbildung so hoch liegt wie in der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

## 2.4 Weiterbildungsbeteiligung und Deutschsprachkenntnisse

In Kapitel 6 wird die Vermutung geäußert, dass mit besseren Deutschsprachkenntnissen auch die Weiterbildungsbeteiligung steigen könnte. Hinweise über Deutschsprachkenntnisse, deren Niveau und einen Zusammenhang mit Weiterbildung lassen sich in AES-Migra aus zwei Quellen erschließen: a) den Interviewerhinweisen und b) der Einschätzung der eigenen Deutschsprachkenntnisse, wenn Deutsch als Fremdsprache angegeben wurde.

### Informationen seitens des Interviewerstabs zu Sprachproblemen und Übersetzungshilfen

Wie in Kapitel 1 erwähnt, wurde das deutschsprachige AES-2016-Fragenprogramm einschließlich der Zusatzfragen für AES-Migra in die vier Sprachen Türkisch,

Polnisch, Russisch und Englisch übersetzt und den Interviewerinnen und Interviewern als gedruckte Übersetzungshilfe des in deutscher Sprache programmierten Fragenprogramms für die Zusatzerhebung an die Hand gegeben. Sprachprobleme spielen in deutschsprachigen Individualerhebungen eine Rolle. Um mehr Informationen auch über die Interviewsituation im Rahmen der realisierten Interviews zu erhalten, wurden einige Fragen eingesetzt, die alle Interviewer nach Ende eines Interviews mit der Zielperson selbst beantworten sollten.

Nach Angaben der Interviewerinnen und Interviewer hatten unter den Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen der AES-Erhebung 10 Prozent Sprachprobleme (nicht tabelliert). In der Zusatzerhebung liegt der Vergleichswert mit knapp einem Viertel (23 %) erwartungsgemäß und stichprobenbedingt deutlich darüber (insgesamt 14 %). Unter den Personen mit Sprachproblemen erhielten im AES 2016 gut ein Viertel (26 %) und in der Zusatzerhebung 40 Prozent Unterstützung einer anderen Person. Bezogen auf jeweils alle Erwachsenen mit Migrationshintergrund sind das 3 Prozent bzw. 9 Prozent. Am häufigsten erfolgte eine Unterstützung durch die Tochter oder den Sohn der Zielperson.

Die Interviewerinnen und Interviewer nutzten im Falle von Sprachproblemen in der AES-2016-Erhebung zu 6 Prozent häufig und zu weiteren 12 Prozent bei einzelnen Fragen die Übersetzungshilfen (nicht tabelliert).<sup>14</sup> In der Zusatzstichprobe kamen die Übersetzungshilfen unter den Personen mit Sprachproblemen in 24 Prozent der Fälle häufig und bei weiteren 19 Prozent bei einzelnen Fragen zum Einsatz. Mit Bezug auf alle in der Zusatzerhebung Befragten wurden die Übersetzungshilfen damit bei jedem zehnten Befragten (10 %) vorgelegt. Dabei wurde die englische Fassung (48 %) in der Zusatzerhebung am häufigsten genutzt.

Durch die Angaben der Interviewerinnen und Interviewer scheint ein erstes Erfolg versprechendes Ergebnis

<sup>14</sup> Dass die Interviewerinnen und Interviewer die Übersetzungshilfen im AES 2016 überhaupt nutzen konnten, lag daran, dass sie teilweise auch für die Zusatzerhebung eingesetzt wurden. Bezogen auf alle Zielpersonen der AES-2016-Erhebung liegt der Anteilswert von Befragungspersonen, bei denen die Übersetzungshilfen überhaupt eingesetzt wurden, bei gerundet null Prozent.

hinsichtlich der Stichprobengüte indiziert. In der Zusatzstichprobe finden sich offensichtlich häufiger Personen, deren Deutschsprachkenntnisse nicht für das deutschsprachige Interview ausreichen und die daher die Übersetzungshilfen nutzen. Diese Personen wären im Rahmen einer regulären AES-Stichprobe nicht erreicht worden. Insofern haben die Übersetzungshilfen einen kleinen, aber entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Zielpersonen mit Migrationshintergrund in der Zusatzstichprobe geleistet.

**Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung nach von den Interviewerinnen und Interviewern berichteten Sprachbarrieren im Jahr 2016**

	Teilnahmequoten in %	
	Sprachbarrieren	
	ja	nein
Ungewichtete Fallzahlen	465	7.987
<i>Quoten der Teilnahme an ...</i>		
non-formaler Weiterbildung insgesamt	51	48
betrieblicher Weiterbildung	28	35
individueller berufsbezogener Weiterbildung	12	6
nicht berufsbezogener Weiterbildung	16	13
Basis: 18- bis 69-Jährige Quelle: AES-Migra		

Tabelle 7 zeigt die Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach den von den Interviewerinnen und Interviewern berichteten Deutschsprachbarrieren.<sup>15</sup> Die von den Interviewerinnen und Interviewern berichteten Sprachbarrieren haben auf die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt keinen statistisch relevanten Einfluss. Personen mit Deutschsprachbarrieren nehmen etwa so häufig an Weiterbildung teil (51 %) wie diejenigen ohne solche Barrieren (48 %).

Hinsichtlich der Quoten der Teilnahme an den drei Weiterbildungssegmenten lassen sich bei den beiden berufsbezogenen Segmenten gegenläufige Unterschiede getrennt nach Erwachsenen mit und ohne Deutschsprachbarrieren erkennen. Personen mit Sprachbarrieren beteiligen sich mit 12 Prozent deutlich häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung als Personen ohne Barrieren (6 %). Es ist zu vermuten, dass Personen mit Deutschsprach-

barrieren sich dabei häufiger an Deutsch- oder Integrationskursen beteiligen (s. auch Kapitel 2.3.1). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung liegt dagegen die Teilnahmequote unter Personen ohne (35 %) prägnant über derjenigen von Erwachsenen mit Deutschsprachbarrieren (28 %).

### Weiterbildungsbeteiligung unter Personen, die Deutsch als Fremdsprache erlernten

In einem nächsten Schritt wird die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund genauer beleuchtet. Untersucht wird, ob die Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmendem (selbst berichteten) Deutschsprachniveau ansteigt. In AES-Migra wurde um eine subjektive Einschätzung der eigenen Deutschsprachkenntnisse gebeten, wenn Deutsch als Fremdsprache angegeben wurde, was nahezu vollständig unter Personen mit Migrationshintergrund zutrifft.<sup>16</sup> Unter Personen mit Migrationshintergrund gab gut ein Viertel an (26 %), dass die eigene Muttersprache Deutsch sei (Tabelle 8). Getrennt nach Migrationserfahrung zeigen sich bei der Angabe „Deutsch ist meine Muttersprache“ deutliche Unterschiede. Der Anteilswert liegt unter Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation mit 14 Prozent deutlich niedriger als unter denjenigen der zweiten Generation (87 %). Aufgrund der geringen Basis von Erwachsenen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, die Deutsch als Fremdsprache angaben, werden die Teilnahmequoten in Tabelle 8 getrennt nach subjektiver Einschätzung der eigenen Deutschsprachkenntnisse für alle Personen mit Migrationshintergrund gemeinsam ausgewiesen.

Personen mit Migrationshintergrund, die angaben, dass Deutsch ihre Muttersprache sei, beteiligen sich zu 43 Prozent an Weiterbildung. Mit Ausnahme der Gruppe, die nahezu gar kein Deutsch spricht, nimmt unter Personen mit Migrationshintergrund die Quote der Teilnahme an Weiterbildung mit steigendem Deutschsprachniveau zu (33 %, 36 %, 50 %). Die Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Personen mit Migrationshintergrund, die Deutsch als Fremdsprache angaben und ihre eigenen Sprachkenntnisse als sehr

15 Zu den von den Zielpersonen berichteten Sprachbarrieren s. auch Kapitel 4.3.

16 Ungewichtet gaben von den insgesamt 6.052 Erwachsenen ohne Migrationshintergrund 10 Personen an, dass sie Deutsch nicht als erste Sprache erlernten, sondern dass es eine Fremdsprache für sie sei. Diese Personen ohne Migrationshintergrund werden fallzahlbedingt von der folgenden Analyse ausgeschlossen.



**Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Deutschsprachkenntnissen unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Spaltenprozent			Teilnahmequote in %			
	Erwachsene mit Migrationshintergrund			non-formale Weiterbildung insgesamt	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung
	insgesamt	erste Generation	zweite Generation				
Ungewichtete Fallzahlen	2.377	1.595	782	2.377	2.377	2.377	2.377
„Keine Deutschkenntnisse“ oder „Ich verstehe und spreche nur einzelne Worte und Redewendungen.“	8	9	1	39	16	12	19
Ich verstehe die gebräuchlichen Ausdrücke und kann mich in alltäglichen Situationen verständigen.	12	14	0	33	9	14	11
Ich kann das meiste verstehen, mich an Unterhaltungen aktiv beteiligen und einfache Texte verfassen.	22	26	1	36	16	11	13
Ich kann anspruchsvolle Texte lesen und schreiben. Ich beherrsche die Sprache nahezu vollständig.	32	36	11	50	30	9	15
Muttersprache	26	14	87	43	29	7	12
Keine Angabe	2	2	0				
Gesamt	100 <sup>1)</sup>	100 <sup>1)</sup>	100				

Basis: Erwachsene mit Migrationshintergrund

<sup>1)</sup> Die Abweichungen der Summe der Prozentwerte von 100 % sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: AES-Migra

gut einschätzen, liegt dabei mit 50 Prozent höher als unter den Muttersprachlern (43 %). Personen mit Migrationshintergrund, die nahezu keine Deutschkenntnisse angaben, liegen hinsichtlich ihrer Quote der Teilnahme an Weiterbildung eher im Mittelfeld der bislang berichteten Werte (39 %). Es gibt zwei mögliche Begründungen dafür. Es kann sein, dass sich unter Personen, die nach Selbsteinschätzung keine Deutschsprachkenntnisse aufweisen, vermehrt solche finden, die in ihrer beruflichen Situation eine andere als die deutsche Sprache nutzen. Dies trifft beispielsweise auf Großunternehmen zu, deren Geschäftssprache z. B. Englisch ist. Hierbei ist entsprechend dann auch vermehrt an Personen zu denken, die als short oder long term delegates nach Deutschland kamen. Der andere Grund für die vergleichsweise hohe Quote der Teilnahme an Weiterbildung unter Personen, die nach eigener Aussage „keine Deutschkenntnisse“ haben, kann darin liegen, dass diese Personen vermehrt Deutsch- oder Integrationskurse besuchen (s. o.).

Die zuerst genannte Begründung wird durch die Quoten der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung gestützt. Die Teilnahmequote der Personen „ohne Deutschkenntnisse“ liegt mit 16 Prozent gar nicht so niedrig. Neuerlich zeigt sich das Muster, das bereits bei der non-formalen Weiterbildung insgesamt ersichtlich wurde. Mit Ausnahme der zuerst betrachteten Gruppe steigt auch die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung mit zunehmenden Deutschsprachkenntnissen (9 %, 16 %, 30 %). Das für die Weiterbildung insgesamt gezeichnete Bild ist vor allem auf die betriebliche Weiterbildung zurückzuführen.

In den beiden anderen Segmenten zeigen sich andere Strukturen. Während im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zwischen den Gruppen mit geringen bis sehr hohen Deutschsprachkenntnissen die Partizipationsrate sogar abnimmt (14 %, 11 % und 9 %), ist im Bereich der nicht berufsbezogenen Weiterbildung ein mit der betrieblichen Weiterbildung vergleichbares Muster zu erkennen.



### 3. Einstellungen und Integration

**Die Frage nach den Gelingensbedingungen gesellschaftlicher Teilhabe und Integration von Zugewanderten und ihren Nachkommen gewann vor allem mit der Niederlassung der sogenannten Gastarbeitergeneration in Deutschland an Bedeutung und tritt heute aufgrund der aktuellen Fluchtbewegungen wieder in den Vordergrund. Trotz Unterschieden im Integrationsverständnis besteht weitgehender Konsens darüber, dass Integration sowohl Anforderungen an die Zugewanderten als auch an die Aufnahmegesellschaft stellt (Hans 2016, S. 25 f.; Heckmann 2015, S. 69 ff.).**

In empirischen Studien zur Integration werden neben strukturellen Aspekten, die sich insbesondere auf die Entwicklung von Bildungserfolgen, die Teilnahme am Arbeitsmarkt und die Wohnsituation beziehen, auch subjektive Aspekte wie das subjektiv wahrgenommene Wohlbefinden und gesellschaftliche Erfahrungen wie Benachteiligung als Indikatoren von Integration herangezogen (z. B. Bertelsmann Stiftung 2009; Esser 2006; Heckmann 2015; Pollack et al. 2016; Tucci et al. 2014; Tucci 2016). Gerade über den Einfluss der zuletzt genannten Integrationsmerkmale auf die Weiterbildungsbeteiligung liegen der Weiterbildungsforschung bisher kaum Erkenntnisse vor. Obwohl diese Forschungslücke bzw. der weitere Forschungsbedarf und insbesondere die Komplexität der Integrationsthematik bekannt ist, konnten angesichts des sehr begrenzten Raums im Fragenprogramm lediglich einige wenige Fragen, teilweise adaptiert aus NEPS, zur Integrationsthematik aufgenommen werden. Die Fragen bezogen sich auf das allgemeine Wohlbefinden in Deutschland, die Zufriedenheit mit dem Wohnort und dem Leben allgemein sowie darauf, inwiefern sich die Befragten in Deutschland gut und gerecht behandelt fühlen (s. Kapitel 1). Erfasst wurden auch Situationen, in denen Benachteiligungen erlebt wurden. Zudem wurde erfragt, ob die Befragten lieber in einem anderen Land als in Deutschland leben würden.

Die Ergebnisse spiegeln ein äußerst positives Bild über das wahrgenommene Wohlbefinden wider: Die große Mehrheit aller befragten Personen (95 %) fühlt sich in Deutschland wohl und ist mit ihrem Wohnort (95 %) und ihrem Leben (93 %) zufrieden (nicht tabelliert). Gruppenunterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind kaum beobachtbar. Der Frage „Ich fühle mich wohl in Deutschland“ stimmen mit 97 Prozent Personen der ersten Generation sogar etwas häufiger voll und ganz oder eher zu als Personen der zweiten Generation (94 %) oder Personen ohne Migrationshintergrund (94 %, nicht tabelliert).

Ein Grund dafür könnte in diesem Zusammenhang sein, dass die erste Generation einen direkten Vergleich zwischen der Lebenssituation in Deutschland und dem jeweiligen Herkunftsland anstellen kann und hier dementsprechend eine positivere Haltung einnimmt.

Auch Benachteiligungen werden von der großen Mehrheit der Befragten nicht wahrgenommen. Lediglich 15 Prozent aller Befragten stimmen der Frage „Alles in allem fühle ich mich in Deutschland nicht gut oder nicht gerecht behandelt“ voll und ganz oder eher zu (nicht tabelliert). Auch hier zeigen sich lediglich geringfügige Gruppenunterschiede, wobei der Anteil an Personen, die sich nicht gut oder nicht gerecht behandelt fühlen, unter Personen ohne Migrationshintergrund mit 16 Prozent etwas größer ausfällt als unter Personen der ersten (12 %) und Personen der zweiten Generation (13 %). Betrachtet man die Angaben der wenigen Personen, die sich nicht gut oder nicht gerecht behandelt fühlen, zeigt sich, dass dies von Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation (48 % bzw. 46 %) häufiger in Alltagssituationen empfunden wird als von Personen ohne Migrationshintergrund (29 %, nicht tabelliert). Eine Benachteiligung in Behörden wird hingegen etwas häufiger von Personen ohne Migrationshintergrund und Personen der zweiten Generation angegeben (jeweils 54 %) als von Personen der ersten Generation (45 %). Andere Situationen, wie „am Arbeitsplatz von Vorgesetzten/Kollegen“ sowie „in Aus- und Weiterbildung“ wurden von allen Befragten deutlich seltener benannt als die zuvor betrachteten Situationen. Gleichwohl werden diese von Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation etwas häufiger angeführt als von Personen ohne Migrationshintergrund.

Dem Statement „Ich würde lieber in einem anderen Land als Deutschland leben“ stimmen nur wenige der Befragten voll und ganz oder eher zu. Vergleicht man die Gruppen getrennt nach Migrationshintergrund

miteinander, so stimmen Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (17 %) diesem Statement etwas häufiger voll und ganz oder eher zu als Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (10 %) oder Personen ohne Migrationshintergrund (9 %, nicht tabelliert). Dieses Ergebnis erstaunt zunächst vor dem Hintergrund anderer Studien, die einen systematischen Zusammenhang zwischen Aufenthaltsdauer in Deutschland und abnehmender Rückkehrabsicht bzw. Verbundenheit mit dem Herkunftsland nachweisen können (Bertelsmann Stiftung 2009; Tucci et al. 2014). Die zweite Generation bezeichnet mehrheitlich Deutschland als ihr Heimatland (Bertelsmann Stiftung 2009). Betrachtet man jedoch zusätzlich das angegebene Land, in dem diese Personen lieber leben würden, relativiert sich das obige Ergebnis. Nur für die Hälfte dieser Personen scheint das Herkunftsland der Eltern bzw. eines Elternteils eine Rolle für den geäußerten Auswanderungswunsch zu spielen. Denkbar wäre auch, dass aufgrund des geringen Durchschnittsalters innerhalb der zweiten Generation (Ø 36 Jahre) eine alterstypische höhere Mobilitätsbereitschaft unabhängig von der Herkunft der Eltern vorliegt. Für Personen der ersten Generation ist das eigene Herkunftsland etwas häufiger von Bedeutung. 60 Prozent der Personen der ersten Generation geben auf die Frage, in welchem Land sie lieber leben würden, ihr Herkunfts- bzw. Geburtsland an (nicht tabelliert). 33 Prozent nennen ein anderes Land, und 6 Prozent machen hierzu keine Angabe.<sup>17</sup> Aufgrund der geringen Varianz in der Merkmalsausprägung ist nicht von einem systematischen Zusammenhang zwischen den hier betrachteten Integrationsvariablen und der Weiterbildungsbeteiligung der betrachteten Gruppen auszugehen. Für eine statistische Prüfung stehen jedoch zu wenige Fälle über die Merkmalsausprägungen der Integrationsvariablen zur Verfügung.

---

17 Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

## 4. Themenbereiche, Teilnahmemotive und Weiterbildungsbarrieren

Für eine auch nach Migrationshintergrund getrennte, adressatenorientierte Weiterbildungsplanung sind neben Einblicken in Weiterbildungsthemen (Kapitel 4.1) vor allem Kenntnisse über grundlegende Gründe oder Motive (Kapitel 4.2), die eine Bildungsteilnahme bestimmter Bevölkerungsgruppen begünstigen oder verhindern können, von zentraler Bedeutung. Neben der statistischen Ermittlung von Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung erhebt der AES auch solche (Weiter-)Bildungsbarrieren (Kapitel 4.3) und -motive, die für (potenzielle) Teilnehmende aus subjektiver Perspektive von Bedeutung sind (Bilger/Käpplinger 2017; Behringer/Schönfeld 2017; Kuwan/Seidel 2013, S. 209 ff.).

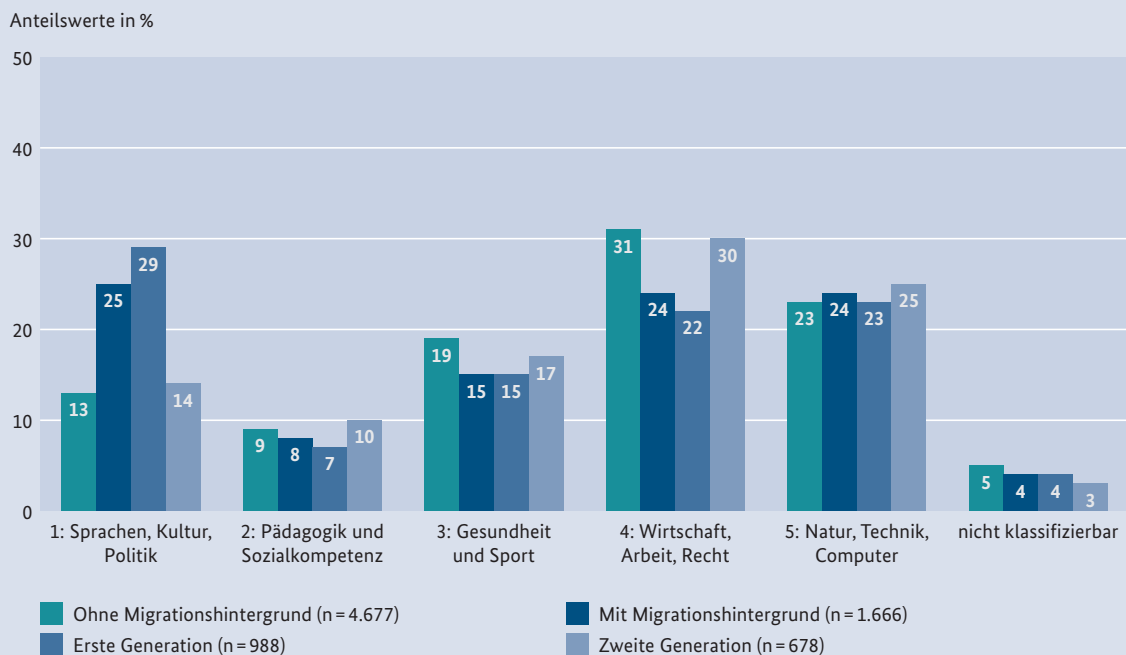
### 4.1 Themen der Weiterbildung

Getrennt nach fünf Lernfeldern lassen sich Themenschwerpunkte der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten unterscheiden. Rund ein Viertel (25 %) der Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen mit Migrationshintergrund besucht werden, fallen unter die Kategorie „Sprache, Kultur, Politik“ (Abbildung 9, zur genaueren Zuordnung s. Bilger & Thümmel 2017). Unter den von Personen ohne Migrationshintergrund besuchten Weiterbildungsaktivitäten fällt der Anteilswert bezogen auf diese Kategorie deutlich niedriger aus (13 %). Bei näherer Betrachtung der genannten Themen, die diesem Lernfeld zugeordnet wurden, fällt auf, dass mehr als drei Viertel der Weiterbildungsaktivitäten der Personen mit Migrationshintergrund dem Bereich „Sprache“ zugeordnet sind (nicht tabelliert).

Weiterbildungsaktivitäten im Lernfeld „Sprachen, Kultur, Politik“ werden vergleichsweise häufig von Erwachsenen der ersten Generation besucht (29 %). Der entsprechende Wert liegt bei von Personen der zweiten Generation besuchten Aktivitäten mit 14 Pro-

zent. Weiterbildungsaktivitäten im Lernfeld „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ werden vergleichsweise häufig von Erwachsenen der ersten Generation besucht (31 %). Der entsprechende Wert liegt bei von Personen der zweiten Generation besuchten Aktivitäten mit 30 Prozent.

Abbildung 9: Lernfelder non-formaler Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016



Basis: non-formale Weiterbildungsaktivitäten  
Quelle: AES-Migra

zent nur leicht über dem derjenigen der Personen ohne Migrationshintergrund. Bei weiterer Differenzierung des Migrationshintergrundes nach Staatsangehörigkeit wird deutlich, dass vor allem nicht deutsche Staatsangehörige der ersten Generation in diesem Themenfeld aktiv sind (nicht tabelliert). Das Lernfeld „Sprachen, Kultur, Politik“ dominiert im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, in dem nicht deutsche Staatsangehörige der ersten Generation vergleichsweise stark vertreten sind.

Erwachsene ohne Migrationshintergrund besuchen dagegen häufiger Weiterbildungsaktivitäten, die dem Lernfeld „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ (31 %) zugeordnet werden, als Erwachsene mit Migrationshintergrund (24 %) bzw. Erwachsene der ersten Generation (22 %). Für die Weiterbildungsaktivitäten der Erwachsenen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation spielt dieses Lernfeld hingegen nahezu die gleiche Rolle (30 %) wie für diejenigen der Erwachsenen ohne Migrationshintergrund. Im Segment der betrieblichen Weiterbildung machen Weiterbildungsaktivitäten im Lernfeld „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ den größten Anteil aus. Der vergleichsweise geringe Anteilswert an Aktivitäten von Personen der ersten Generation in diesem Themenbereich liegt somit auch darin begründet, dass sie seltener an betrieblicher Weiterbildung partizipieren (s. Kapitel 2.2).

Zusammenfassend nehmen Personen der zweiten Generation eher Weiterbildungsaktivitäten mit ähnlichen Themen wie Personen ohne Migrationshintergrund wahr. Personen der ersten Generation nehmen dagegen häufiger Weiterbildungsaktivitäten im Themenbereich „Sprachen, Kultur, Politik“ und seltener im Bereich „Wirtschaft, Arbeit und Recht“ wahr.

## 4.2 Teilnahmemotive

---

Für bis zu zwei Weiterbildungsaktivitäten wurden Weiterbildungsteilnehmende nach ihren Teilnahmemotiven gefragt. Tabelle 9 zeigt die Ergebnisse auf Basis der Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund.

Das mit Abstand am häufigsten genannte Teilnahmemotiv ist, die eigene berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können. Dies zeigt sich gleichermaßen bei non-

formalen Weiterbildungsaktivitäten, die von Personen mit und ohne Migrationshintergrund besucht wurden (54 % und 57 %). Darauf folgen die beiden Gründe „Um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das mich interessiert“ oder „Um Kenntnisse/Fähigkeiten zu erwerben, die ich im Alltag nutzen kann“. Sie rangieren für die Weiterbildungsaktivitäten beider Gruppen auf den Rangplätzen zwei oder drei. Darauf folgt an vierter Stelle der Grund „Um meine beruflichen Chancen zu verbessern“. Dieser Grund wird für Weiterbildungsaktivitäten, die von Erwachsenen mit Migrationshintergrund besucht wurden (35 %), etwas häufiger genannt als für diejenigen, die von Erwachsenen ohne Migrationshintergrund besucht wurden (27 %). Die häufigere Nennung durch Personen mit Migrationshintergrund ist vor allem auf die von der ersten Generation besuchten Weiterbildungsaktivitäten zurückzuführen (36 %, zweite Generation: 30 %). Ein vergleichbares Muster ist hinsichtlich des Motivs „Um meine Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder eine neue Stelle zu verbessern“ zu erkennen. Dieser Grund wird sowohl häufiger für Aktivitäten von Personen mit als ohne Migrationshintergrund benannt (22 % vs. 12 %) als auch unter den Aktivitäten von Personen mit Migrationshintergrund häufiger für solche der ersten Zuwanderergeneration (24 %) als für diejenigen der zweiten Zuwanderergeneration (15 %).

Bei von Personen ohne Migrationshintergrund belegten Weiterbildungsaktivitäten fallen dagegen die Anteilswerte zu den Teilnahmemotiven „Wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit“ und „Weil ich zur Teilnahme verpflichtet war“ etwas höher aus als bei denjenigen, die von Personen mit Migrationshintergrund besucht wurden. Arbeitsplatzsicherheit wird mit Anteilswerten von 22 und 23 Prozent wiederum von allen Gruppen nahezu gleich häufig als Motiv benannt. Zu den am seltensten genannten Motiven für Weiterbildungsaktivitäten gehören in allen Gruppen, sich selbstständig zu machen, gesünder zu leben oder ein Ehrenamt ausüben zu können. Berufliche Selbstständigkeit spielt dabei für Weiterbildungsaktivitäten von Personen mit Migrationshintergrund (5 %) eine etwas größere Rolle als für solche von Personen ohne Migrationshintergrund (3 %).

**Tabelle 9: Gründe der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Anteilswerte in %			
	Erwachsene ohne Migrationshintergrund	Erwachsene mit Migrationshintergrund		
		insgesamt	erste Generation	zweite Generation
Ungewichtete Fallzahlen	3.880	1.394	863	531
Um meine berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können	57	54	55	53
Um meine beruflichen Chancen zu verbessern	27	35	36	30
Um meinen Arbeitsplatz zu sichern	22	23	23	23
Um meine Aussichten auf einen Arbeitsplatz oder eine neue Stelle zu verbessern	12	22	24	15
Um mich selbstständig zu machen	3	5	6	5
Wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit	18	12	12	12
Weil ich zur Teilnahme verpflichtet war	24	18	17	24
Um Kenntnisse/Fähigkeiten zu erwerben, die ich im Alltag nutzen kann	35	39	39	40
Um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das mich interessiert	37	36	35	41
Um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben	11	13	13	14
Um Leute kennenzulernen und Spaß zu haben	10	13	13	12
Um zu erfahren, wie ich gesünder leben kann	4	5	5	6
Um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können	4	3	2	4
Andere Gründe	5	6	7	5
Nichts davon	1	1	1	1
Keine Angabe	0	0	0	0
Gesamt (Mehrfachnennungen)	269 <sup>1)</sup>	286 <sup>1)</sup>	286 <sup>1)</sup>	285

Basis: bis zu zwei zufällig ausgewählte non-formale Weiterbildungsaktivitäten

<sup>1)</sup> Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: AES-Migra

### 4.3 Weiterbildungsbarrieren

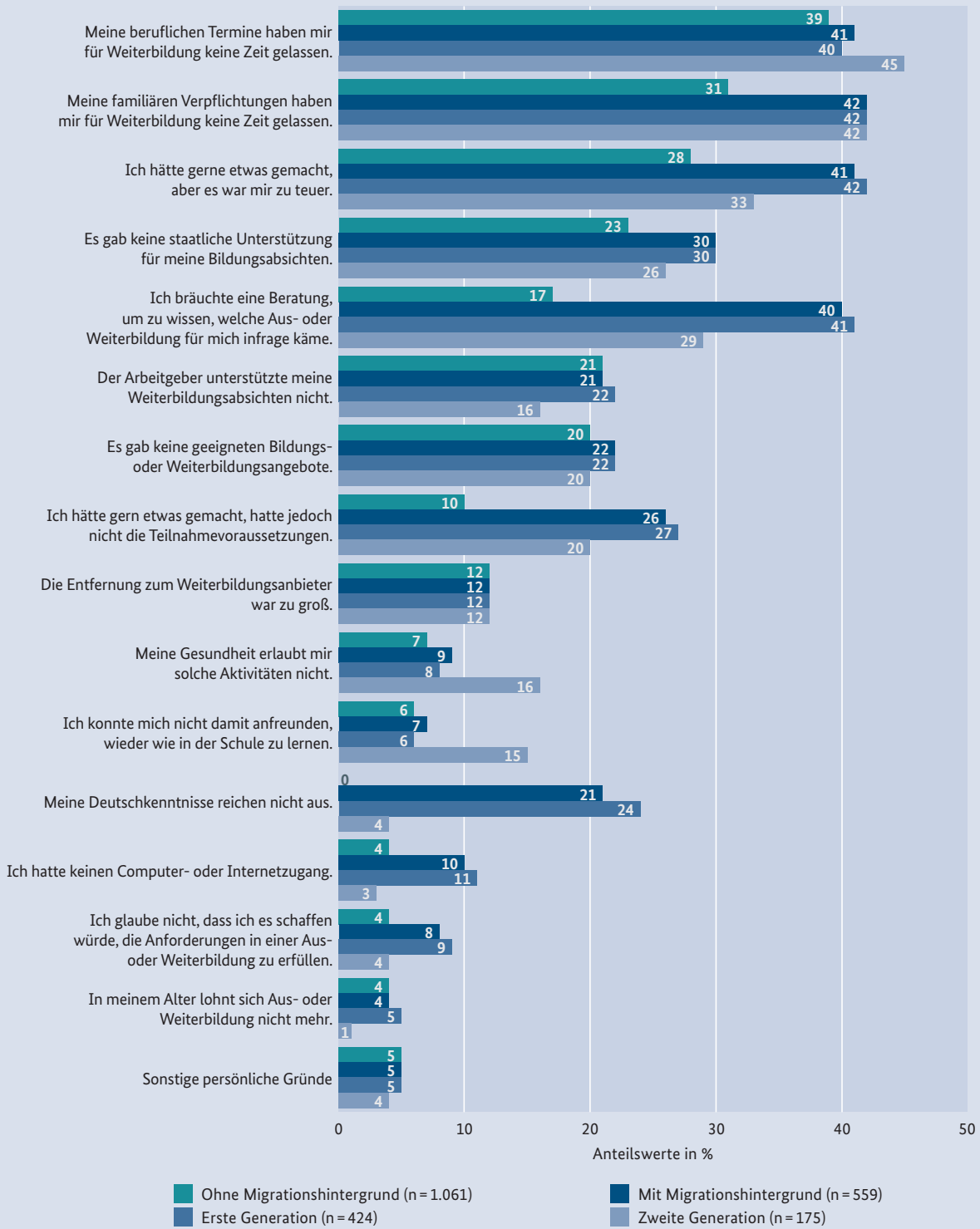
Der Begriff *Weiterbildungsbarriere* bezeichnet hier alle individuellen sowie strukturellen Faktoren, die einer Teilnahme an Weiterbildung entgegenstehen (Kuwan/Seidel 2013a, S. 212). Im AES wurde die Frage nach den Weiterbildungsbarrieren sowohl Teilnehmenden als auch Nichtteilnehmenden gestellt.<sup>18</sup> Ausgeschlossen waren im AES 2016 allerdings Teilnehmende ohne weiteren Bildungsbedarf und Nichtteilnehmende ohne Bildungsbedarf. Die Basis der Befragung zu den

Weiterbildungsbarrieren bilden demnach Teilnehmende mit nicht realisiertem zusätzlichem Weiterbildungsbedarf und Nichtteilnehmende mit nicht realisiertem Weiterbildungswunsch (Abbildung 10, Bilger/Käpplinger 2017).

Unter Personen ohne Migrationshintergrund stehen als Weiterbildungsbarrieren besonders die fehlende Zeit aufgrund von beruflichen Belastungen (39 %), familiäre Verpflichtungen (31 %) sowie zu hohe Kosten (28 %) im Fokus. Betrachtet man demgegenüber die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund, so zeigt sich hier zunächst ein ähnliches Bild, wobei die Zustimmungswerte bei zwei der Aspekte auf deutlich höherem Niveau liegen. Personen mit Migrationshintergrund stimmen am häufigsten den Aspekten Zeitmangel

18 Die quantitative Erfassung von Weiterbildungsbarrieren ist dabei nicht frei von Verzerrungen, die durch sozial erwünschtes Antwortverhalten entstehen (Kuwan/Seidel 2013a, S. 212 f.).

Abbildung 10: Weiterbildungsbarrieren getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016



Basis: (Nicht-)Teilnehmende mit nicht realisiertem (zusätzlichem) Weiterbildungsbedarf und (Nicht-)Teilnehmende mit nicht realisiertem Weiterbildungswunsch

Quelle: AES-Migra



aufgrund familiärer Verpflichtungen (42 %), Zeitmangel aufgrund beruflicher Belastungen (41 %) und zu hohen Kosten (41 %) zu. Die Weiterbildungskosten bewerten in der ersten Generation (42 %) mehr Befragte mit Migrationshintergrund als hinderlich für die Teilnahme an Weiterbildung als in der zweiten Generation (33 %).

Weitere Unterschiede in der Bewertung der Weiterbildungsbarrieren zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigen sich insbesondere im Hinblick auf den Beratungsbedarf und fehlende Teilnahmevoraussetzungen. Der Aussage „Ich bräuchte eine Beratung, um zu wissen, welche Aus- oder Weiterbildung für mich infrage käme“ stimmen Personen mit Migrationshintergrund (40 %) mehr als doppelt so häufig zu wie Personen ohne Migrationshintergrund (17 %). Im Vergleich der Generationszugehörigkeit stellt eine fehlende Beratung für Personen der ersten Generation häufiger eine relevante Weiterbildungsbarriere dar (41 %) als für Personen der zweiten Generation (29 %). Ähnliches zeigt sich hinsichtlich fehlender Voraussetzungen für eine Teilnahme. Personen der ersten Generation (27 %) geben diesen Hinderungsgrund gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund (10 %) nahezu dreimal so häufig an. Fehlende Deutschkenntnisse benennen rund 21 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund als Barriere, während dieser Grund in der Gruppe der Erwachsenen ohne Migrationshintergrund mit gerundet null Prozent erwartungsgemäß keine Rolle spielt. Fehlende Deutschsprachkenntnisse stellen vor allem eine Barriere für Zugewanderte, also Personen der ersten Generation, dar (24 %, s. auch Kapitel 2.4). Für die der zweiten Generation ist diese Barriere kaum relevant (4 %).

Eine umgekehrte Tendenz zeigt sich in Bezug auf die Barriere „Ich konnte mich nicht damit anfreunden, wieder wie in der Schule zu lernen“. Diesem Aspekt stimmen unter den Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (15 %) mehr als doppelt so viele der Befragten zu wie unter denen der ersten Generation (6 %). Ein fehlender Computer- oder Internetzugang sowie zu hohe Anforderungen in der Aus- und Weiterbildung werden wiederum häufiger von Personen der ersten Generation als Barriere benannt als von Personen der zweiten Generation oder ohne Migrationshintergrund.

Neben den Anteilswerten über zutreffende Gründe, die einer (Weiter-)Bildungsteilnahme entgegenstehen, gibt die Priorisierung von Weiterbildungsbarrieren im Folgenden Auskunft über die Gründe, die aus Sicht der Befragten am wichtigsten sind. Dabei zeichnet sich ein sehr homogenes Bild ab: Zu den insgesamt drei am häufigsten von allen Gruppen als wichtigste Barriere genannten Aspekten gehören in absteigender Reihenfolge (nicht tabelliert):

- Meine beruflichen Termine haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen
- Meine familiären Verpflichtungen haben mir für Weiterbildung keine Zeit gelassen
- Ich hätte gerne etwas gemacht, aber es war mir zu teuer

Geringfügige Veränderungen zeigen sich in der Rangreihe lediglich bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten Generation. Der von ihnen am häufigsten genannte Grund ist Zeitmangel aufgrund familiärer Verpflichtungen. Danach folgen wiederum Zeitmangel aufgrund beruflicher Belastungen sowie Kostenaspekte.

Betrachtet man weitere Barrieren, die etwas seltener von Befragten als wichtigste Barriere genannt wurden, so zeigen sich weiterhin große Parallelen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. In beiden Gruppen werden die mangelnde Verfügbarkeit geeigneter Angebote sowie gesundheitliche Einschränkungen als Gründe genannt. Während Personen ohne Migrationshintergrund häufiger eine mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber angeben, nennen Personen der zweiten Generation häufiger ein mangelndes Beratungsangebot als Barriere. In der ersten Generation werden hingegen nicht ausreichende Deutschkenntnisse sowie ebenfalls ein mangelndes Beratungsangebot etwas häufiger als wichtigste Barriere benannt.



## 5. Weiterbildungstransparenz und -beratung

Die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung ist Bestandteil unterschiedlicher Programme auf Bundes- und Landesebene. Dazu gehören neben allgemeinen Fördermaßnahmen (u. a. Bildungsgutscheine und -prämien) auch gezielte Förderprogramme für Erwachsene mit Migrationshintergrund, wie z. B. die Sprachförderung von Zugewanderten oder Initiativen zur Förderung der (arbeitsmarktbezogenen) Bildung (Öztürk 2014, S. 58). Die Weiterbildungstransparenz bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit solcher Programme (Kuwan/Seidel 2013b, S. 232).

### 5.1 Transparenz

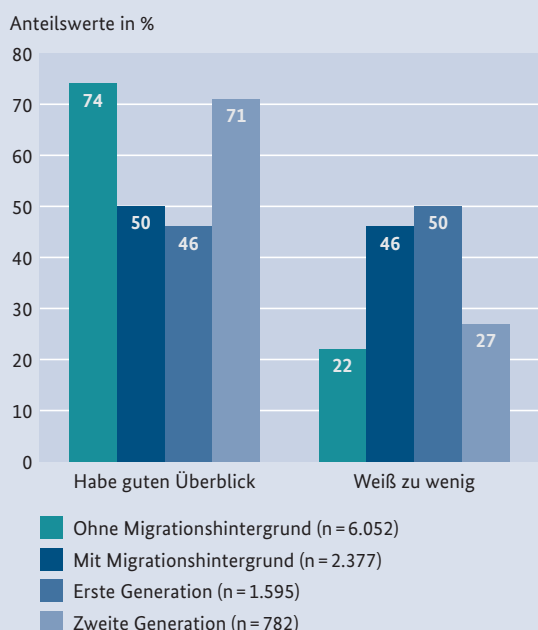
Wie Abbildung 11 zeigt, liegen Unterschiede zwischen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich der Bewertung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten vor. Nur die Hälfte der Erwachsenen mit Migrationshintergrund (50 %) gibt an, einen guten Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, während es bei Erwachsenen ohne Migrationshintergrund immerhin 74 Prozent sind. Zurückzuführen ist dieser Unterschied insbesondere auf die Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (46 %). Unter ihnen ist mit 50 Pro-

zent der Anteil an Personen am größten, die angeben, über zu wenig Wissen zu verfügen. Die Informationslage der zweiten Generation ist hingegen ähnlich der von Erwachsenen ohne Migrationshintergrund (guter Überblick 71 %).

Bei der Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten (Tabelle 10) zeigen sich lediglich geringfügige Unterschiede zwischen Personen mit (20 %) und ohne Migrationshintergrund (18 %). Unter Personen der zweiten Generation befinden sich am häufigsten Personen, die angeben, in den letzten zwölf Monaten nach Informationen über Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten gesucht zu haben (27 %). Ein Grund hierfür kann darin bestehen, dass sich unter Personen der zweiten Generation mit gut einem Fünftel vergleichsweise viele finden, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer schulischen oder beruflichen Bildungsphase befanden (s. Kapitel 2.3.2).

Die meisten Personen, die nach Weiterbildungsmöglichkeiten suchten, haben diese auch gefunden. Unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund (81 %) trifft dies jedoch etwas seltener zu als unter Personen ohne Migrationshintergrund (88 %), was auf die erste Generation zurückzuführen ist (79 %). Demzufolge verfügen Erwachsene mit Migrationshintergrund, insbesondere der ersten Generation, nicht nur seltener über Wissen über geeignete Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten sondern haben auch etwas häufiger Schwierigkeiten, Informationen darüber zu finden. Dies lässt auf einen höheren Beratungsbedarf bezogen auf die Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten Generation schließen, geht mit den Ergebnissen aus Kapitel 4 einher und deckt sich mit Befunden anderer Studien (Öztürk/Reiter 2016; s. auch Käßplinger et al. 2017).

**Abbildung 11: Überblick über eigene Weiterbildungsmöglichkeiten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**



Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

Tabelle 10: Transparenz von Weiterbildungsangeboten getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016

	Anteilswerte in %			
	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	
			erste Generation	zweite Generation
<b>Basis: 18- bis 69-Jährige</b>				
Ungewichtete Fallzahlen	6.052	2.377	1.595	782
<i>Suche nach Informationen über Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten in den letzten 12 Monaten</i>				
Ja	18	20	19	27
Nein	82	80	81	72
Keine Angabe	0	0	0	1
Gesamt	100	100	100	100
<b>Neue Basis: Personen, die Informationen suchten</b>				
Ungewichtete Fallzahlen	1.079	508	314	194
<i>Gesuchte Informationen gefunden</i>				
Ja	88	81	79	88
Nein	11	19	21	11
Keine Angabe	1	0	0	1
Gesamt	100	100	100	100

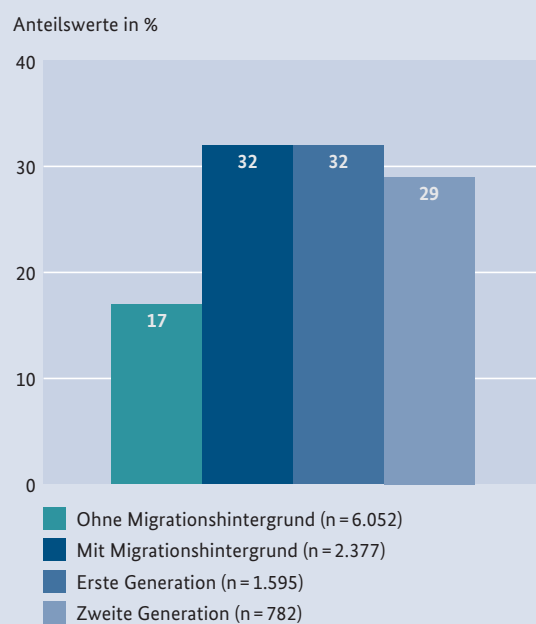
Quelle: AES-Migra

## 5.2 Informations- und Beratungsbedarf

Den Wunsch nach (mehr) Information und Beratung äußern Personen mit Migrationshintergrund nahezu doppelt so häufig (32 %) wie Personen ohne Migrationshintergrund (17 %, Abbildung 12). Dabei geben Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation am häufigsten an, einen Beratungsbedarf zu haben (32 %). Der entsprechende Wert der zweiten Generation liegt bei 29 Prozent. Obwohl Personen der zweiten Generation ihre Informationslage ähnlich wie die Personen ohne Migrationshintergrund bewerten (s. o., Abbildung 11), äußern sie vergleichsweise häufig den Wunsch nach Beratung.

In AES-Migra wurden alle Personen danach gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten von einer oder mehreren Einrichtungen oder Organisationen kostenlos oder gegen Bezahlung über Bildungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten informiert oder beraten wurden, wobei Mehrfachnennungen zulässig waren (Tabelle 11,

Abbildung 12: Beratungsbedarf getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016



Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

**Tabelle 11: Bildungsberatung getrennt nach Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Anteilswerte in %			
	ohne Migrationshintergrund	insgesamt	mit Migrationshintergrund	
			erste Generation	zweite Generation
<b>Basis: 18- bis 69-Jährige</b>				
Ungewichtete Fallzahlen	6.052	2.377	1.595	782
<i>Form der Beratung</i>				
Kostenlose Informationen erhalten	22	19	18	25
Kostenlose Beratung erhalten	5	7	7	9
Gegen Bezahlung Informationen erhalten	0	1	1	0
Gegen Bezahlung eine Beratung erhalten	0	0	0	0
Nein, nichts davon	75	77	78	71
Keine Angabe	1	1	1	1
Gesamt (Mehrfachnennungen)	103	105	105	106
<b>Neue Basis: Personen, die kostenlose Informationen/Beratung erhielten</b>				
Ungewichtete Fallzahlen	1.437	538	335	203
<i>Beratende Institutionen</i>				
Bildungseinrichtung (allgemeinbildende Schule, Berufsschule, Hochschule)	21	23	19	35
Weiterbildungseinrichtung (Volkshochschule, private Einrichtung)	33	24	25	22
Arbeitsagentur/Jobcenter/ARGE	9	28	31	16
Arbeitgeber/Betrieb, Arbeitgeberorganisation	31	18	16	24
Arbeitnehmervertretung, z. B. Gewerkschaft, Betriebsrat	6	3	3	5
Kammer, Berufsverband	16	8	7	14
Spezielle, unabhängige Beratungseinrichtung/-organisation (kommunale oder regionale Beratungsstellen)	13	14	13	19
Nichts davon	7	8	10	2
Keine Angabe	0	1	2	-
Gesamt (Mehrfachnennungen)	136	127	126	137

Quelle: AES-Migra

oben). Für alle der hier betrachteten Gruppen gilt, dass Informations- und Beratungsleistungen von der Mehrheit der Befragten nicht in Anspruch genommen wurden. Erwachsene mit Migrationshintergrund haben etwas seltener kostenlose Informationen erhalten (19 %) als Erwachsene ohne Migrationshintergrund (22 %). Bei näherer Betrachtung gilt dies jedoch nur für die erste Generation. Kostenlose Beratung haben Erwachsene mit Migrationshintergrund (7 %) hingegen etwas häufiger in Anspruch genommen als Erwachsene ohne Migrationshintergrund (5 %). Unter Personen der zweiten Generation trifft dies auf 9 Prozent der Befragten zu. Für die erste Generation liegt der entsprechende Wert bei 7 Prozent.

Einige Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund fallen auch mit dem Blick auf die Institutionen auf, die für kostenlose Beratung in Anspruch genommen wurden (Tabelle 11, unten). 28 Prozent der Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die in den letzten zwölf Monaten kostenlos beraten wurden, geben an, von der Arbeitsagentur beraten oder informiert worden zu sein. Der Anteilswert liegt etwa dreimal höher als der unter Erwachsenen ohne Migrationshintergrund (9 %). Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation wurden dabei besonders häufig von der Arbeitsagentur kostenlos beraten (31 %). Unter Personen der zweiten Generation geben dies aber auch immerhin noch

16 Prozent an. Personen mit Migrationshintergrund erhalten hingegen weniger häufig Informationen oder Beratungen vonseiten des Arbeitgebers (18 % vs. 31 %) sowie von Kammern und Berufsverbänden (8 % vs. 16 %) oder Arbeitnehmervertretungen (3 % vs. 6 %) als Personen ohne Migrationshintergrund. Auch Weiterbildungseinrichtungen werden von Erwachsenen mit Migrationshintergrund (24 %) etwas seltener als beratende Institution genannt als von Erwachsenen ohne Migrationshintergrund (33 %). Mit Blick auf Personen der zweiten Generation fällt auf, dass unter ihnen vergleichsweise häufig reguläre Bildungseinrichtungen genannt werden (35 %). Dies geht mit ihrer vergleichsweise hohen Beteiligung an formalen Bildungsaktivitäten einher (s. Kapitel 2.2).

Personen, die in den letzten zwölf Monaten ein Beratungsangebot wahrnahmen, wurden zudem nach ihrer Zufriedenheit damit befragt. Sowohl unter Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund gibt die große Mehrheit an, mit der Beratung insgesamt eher oder sehr zufrieden gewesen zu sein (Anteilswert Zufriedener 78 % bzw. 79 %, nicht tabelliert). Eine getrennte Betrachtung der Personen mit Migrationshintergrund nach Zuwanderergeneration zeigt hiervon kaum abweichende Ergebnisse (Zufriedenheitswert jeweils 78 %, nicht tabelliert).



# B Theoretischer Rahmen

## 6. Erwachsene mit Migrationshintergrund in der Weiterbildungsforschung

**Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht das Weiterbildungsverhalten von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Ein knapper historischer Rückblick auf die verschiedenen Formen der Migration nach Deutschland, die zugleich die breite Vielfalt dieser Bevölkerungsgruppe widerspiegeln, wird vorangestellt.**

### 6.1 Zuwanderung und Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich seit ihrer Gründung im Mai 1949 kontinuierlich zu einem beliebten Zuwanderungsland entwickelt (OECD 2016b, S. 16 ff., 260 ff.). Dies wird eindrucksvoll durch den historischen Verlauf der Migration nach Deutschland belegt, welcher die vielfältigen Migrationsbewegungen sichtbar macht. Prägend für die Zusammensetzung der Bevölkerung in Deutschland sind bis heute die Arbeitsmigration im Kontext der Gastarbeiteranwerbung bzw. heute im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit, der Familiennachzug, die Flucht- und die (Spät-)Aussiedlermigration (Geißler 2014, S. 273 ff.; Öztürk 2014, S. 18 ff.).

Zwischen 1955 und 1973 wurden aufgrund des Wirtschaftswunders und des daraus resultierenden Bedarfs an Arbeitskräften sogenannte „Gastarbeiter“ aus Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und Jugoslawien angeworben. Nach einer ersten Phase der Anwerbung in größerem Umfang wurden Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter ab 1966 aufgrund der wirtschaftlichen Stagnation und der deutlich steigenden Arbeitslosenzahlen zunächst deutlich seltener angeworben, bis die Anwerbung schließlich im November 1973 ganz eingestellt wurde. Gleichwohl endete damit die Zuwanderung nach Deutschland nicht, weil die in Deutschland ansässigen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Folgejahren von der Möglichkeit des Familiennachzugs Gebrauch machten. Nach und nach reagierten auch die politischen und gesellschaftlichen Institutionen auf die hieraus resultierenden vielfältigen und komplexen Herausforderungen – so auch die Weiterbildungseinrichtungen, die zunächst insbesondere Deutsch- und Grundbildungskurse für erwachsene Zugewanderte anboten (Ruhlandt 2016, S. 28 f.).

Die 1980er- und 1990er-Jahre wurden durch zwei weitere Migrationsbewegungen geprägt: zum einen durch die Fluchtmigration, mit der Hunderttausende Menschen aufgrund politischer Verfolgungen oder wegen (Bürger-)Kriegen Schutz und Asyl in Deutschland suchten (Brückner 2016, S. 223; Öztürk 2014, S. 23 f.). Zum anderen durch die (Spät-)Aussiedlermigration, mit der – wie auch im Laufe der 1950er-Jahre – Hunderttausende Menschen v. a. aus Osteuropa auf der Grundlage des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG) als deutsche Staatsangehörige bzw. deutsche „Volkszugehörige“ nach Deutschland migrierten (Öztürk 2014, S. 24 f.).<sup>19</sup>

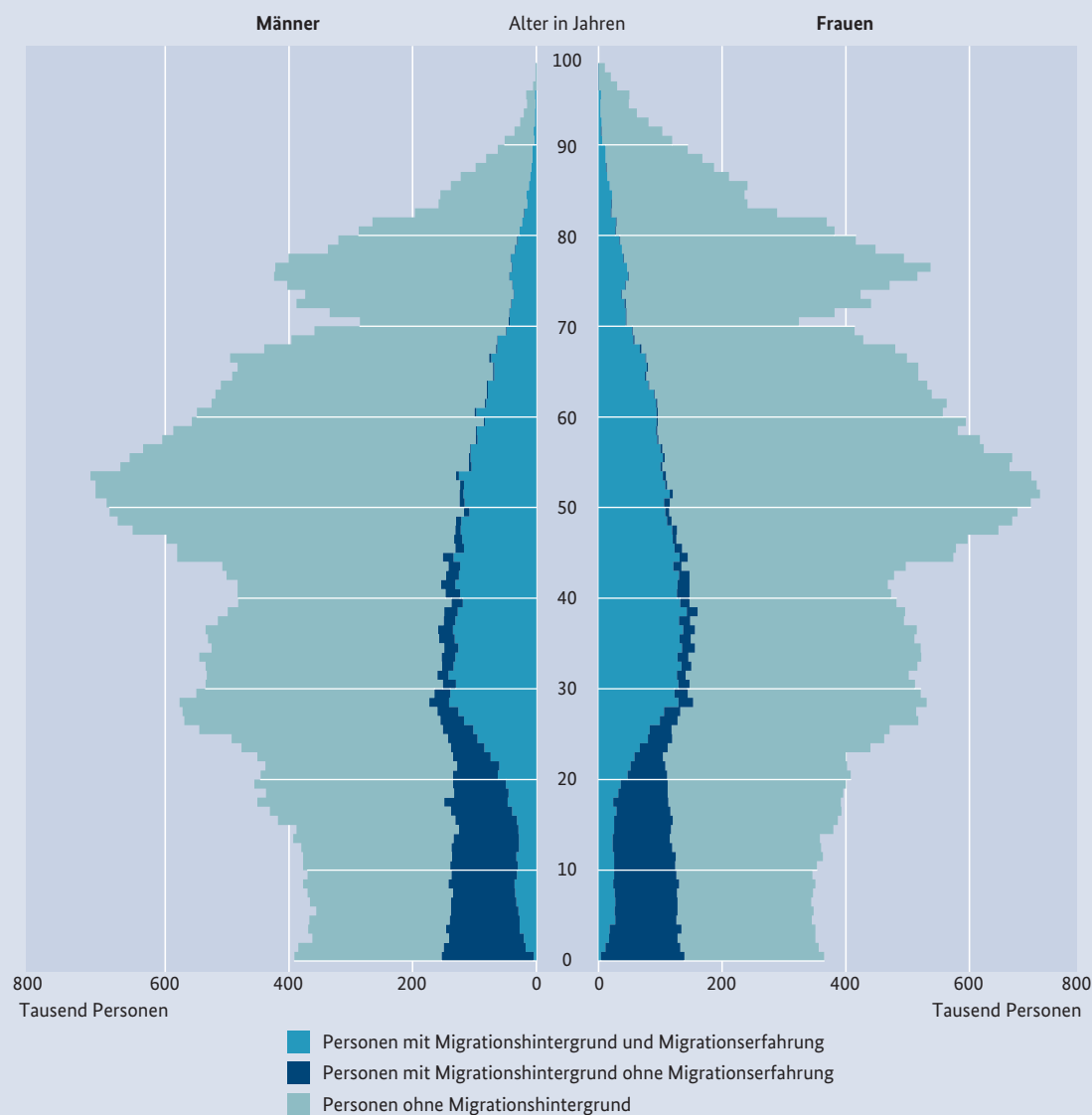
Weitere Migrationsbewegungen, die für die Zuwanderung nach Deutschland kennzeichnend sind, umfassen die Zuwanderung aus den einzelnen Staaten der Europäischen Union (EU), deren Personen als „Unionsbürger“ bezeichnet werden, die Zuwanderung zu Ausbildungs- und Studienzwecken aus Nicht-EU-Staaten (sog. Drittstaaten) sowie die illegale bzw. irreguläre Zuwanderung (BMI 2016, S. 55 ff.). Bereits diese kurze Ausführung zeigt die breite Vielfalt der zugewanderten Menschen und deren Nachkommen (Öztürk 2014, S. 26 ff.).

Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage des Mikrozensus 2016 leben unter den in Deutschland lebenden Personen (insgesamt: 82,4 Millionen) immerhin 18,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund (rund 23 %, Statistisches Bundesamt 2017, S. 8). Das sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes „fast 1,5 Mio. Personen mehr als im Jahr 2015“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 8). Nach dem Statistischen Bundesamt sind mit rund 12,7 Millionen Personen rund zwei Drittel

<sup>19</sup> Dabei kennzeichnet das Bundesvertriebenengesetz all diejenigen, die zwischen 1950 und 1992 zugewandert sind, als Aussiedlerin oder Aussiedler (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BVFG) und solche, die nach 1992 zugewandert sind, als Spätaussiedlerin oder Spätaussiedler (§ 4 BVFG).



Abbildung 13: Alterspyramide nach Migrationserfahrung – Ergebnisse des Mikrozensus 2016



Quelle: MZ 2016 (Statistisches Bundesamt 2017)

selbst nach Deutschland zugewandert und demnach rund 5,8 Millionen Personen (rund ein Drittel) als Nachkommen der Zugewanderten in Deutschland geboren (Abbildung 13). Über die Hälfte der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund hat bereits die deutsche Staatsangehörigkeit (rund 9,6 Millionen Personen). Bemerkenswert ist der Hinweis des Statistischen Bundesamtes, dass die Bevölkerungsgruppe

mit Migrationshintergrund mit durchschnittlich 35 Jahren deutlich jünger sei als die Gruppe ohne Migrationshintergrund mit einem durchschnittlichen Lebensalter von 47 Jahren (ebd., S. 8). Abbildung 13 zeigt dies in der Alterspyramide von Männern und Frauen, jeweils getrennt nach Migrationshintergrund und Zuwanderungserfahrung anschaulich.

Heterogenität besteht auch im Rechtsstatus und im Grad der strukturellen und sozialen Integration. Während beispielsweise (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler als „deutsche Volkszugehörige“ rechtlich den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit gleichgestellt sind und EU-Staatsangehörige als Unionsbürgerinnen und Unionsbürger über umfangreiche Freizügigkeitsrechte verfügen, unterliegen Nicht-EU-Staatsangehörige (sogenannte Drittstaatsangehörige) hingegen bestimmten Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen (Öztürk 2014, S. 31 ff.).

Der Stand der Integration von Personen mit Migrationshintergrund wird zwar kontrovers diskutiert, jedoch verweisen unterschiedliche Studien wiederkehrend auf die weiterhin bestehende z. T. erhebliche Ungleichheit etwa bei Bildungsabschlüssen und auf dem Arbeitsmarkt zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund (siehe z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Nach dem Statistischen Bundesamt (2017, S. 8) verfügen 13,5 bzw. 38,8 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund über keinen allgemeinen Schulabschluss bzw. berufsqualifizierenden Abschluss (Personen ohne Migrationshintergrund 1,8 % bzw. 14,0 %). Zudem sind fast ein Drittel (30,1 %) von ihnen Arbeiterinnen oder Arbeiter (Personen ohne Migrationshintergrund 15,7 %) und nahezu zwei Drittel (62,4 %) im produzierenden Gewerbe oder im Handel und Gastgewerbe tätig (Personen ohne Migrationshintergrund: 50,8 %). Geißler (2014, S. 267 ff.) verweist vor diesem Hintergrund auf das Phänomen einer „Unterschichtung“ durch große Teile der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dabei macht er vor allem auf „die Probleme auf dem Arbeitsmarkt, die hohen Arbeitslosigkeits- und Armutsquoten, die überdurchschnittlichen Gesundheitsprobleme, die Defizite bei der politischen Integration und insbesondere die schlechten Bildungschancen“ (ebd., S. 291) aufmerksam. Ein solch dichotomer Vergleich kann allerdings sowohl Integrationserfolge als auch spezifische Problemlagen bestimmter Personengruppen verdecken (Öztürk/Reiter 2017, S. 45 ff.). Infolgedessen ist eine möglichst differenzierte Betrachtung der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund erforderlich.

## 6.2 Stand der Forschung zum Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund

---

Das empirisch verfügbare Wissen über das Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland wächst kontinuierlich. Dies zeigt sich beispielsweise in der zunehmend differenzierten statistischen Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in einschlägigen Datensätzen mit Informationen über Weiterbildung wie z. B. AES, Mikrozensus oder NEPS. Fasst man deren Ergebnisse zusammen, zeigt sich, dass Erwachsene mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Erwachsenen ohne Migrationshintergrund in der Weiterbildung konstant unterrepräsentiert sind (Leven et al. 2013, S. 90 f.). Betrachtet man exemplarisch die Weiterbildungsbeteiligung anhand der AES-Daten 2010 bis 2014 unter Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Ausländern getrennt nach nicht berufsbezogener, individueller berufsbezogener und betrieblicher Weiterbildung, zeigen sich in den Quoten der Teilnahme an nicht berufsbezogener bzw. individueller berufsbezogener Weiterbildung im Zeitraum von 2010 bis 2014 einige leichte Unterschiede zwischen Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie Ausländern. Im Segment der betrieblichen Weiterbildung fallen die Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten bei Deutschen ohne Migrationshintergrund einerseits und Deutschen mit Migrationshintergrund sowie Ausländern andererseits stärker aus. Die Diskrepanz zwischen Deutschen ohne Migrationshintergrund und Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländern betrug z. B. im Berichtsjahr 2012 16 bzw. 21 Prozentpunkte (Leven et al. 2013, S. 91; BMBF 2015, S. 38). Andere Studien (Mikrozensus, SOEP, NEPS), die den Migrationshintergrund vom AES verschieden konzeptualisieren, kommen teilweise zu anderen Ergebnissen (unter anderem z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Erlinghagen/Scheller 2011; Öztürk/Kaufmann 2009; Öztürk/Reiter 2016). In diesen Studien zeigt sich zwar ebenso eine Unterrepräsentanz von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildung, jedoch zugleich auch, dass es innerhalb dieser Gruppe erhebliche Unterschiede hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens gibt (ebd.). Getrennt nach Zuwanderergeneration zeigt sich bei Personen mit Migrationshintergrund, dass Personen ohne eigene

Migrationserfahrung (zweite Generation) deutlich häufiger sowohl an nicht berufsbezogener als auch beruflicher Weiterbildung partizipieren. Die Teilnahmequoten der ersten Generation (mit eigener Migrationserfahrung) sind jedoch in beiden Bereichen der Weiterbildung deutlich niedriger (Öztürk 2016; Öztürk/Reiter 2016). Mit der Differenzierung nach Generationenzugehörigkeit werden somit auch die Bildungserfolge dieser Gruppe ersichtlich. Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation partizipieren nahezu ebenso häufig an Weiterbildung wie Personen ohne Migrationshintergrund (Öztürk/Kaufmann 2009, S. 263 ff.; Öztürk 2011, S. 226 ff.; Öztürk/Reiter 2016, S. 56 ff.).

Ein differenzierter Blick auf den Migrationshintergrund gibt darüber hinaus Aufschluss über die möglichen Gründe für die niedrige Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Erwachsene mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind demnach von hemmenden Faktoren der Weiterbildungsteilnahme deutlich stärker betroffen als Personen der zweiten Generation. Beispielsweise nehmen sie häufiger untere Positionen auf dem Arbeitsmarkt ein (s. Stichwort „Unterschichtung“ in Kapitel 6.1, s. Kapitel 2.2) und sind damit auch häufiger in einem beruflichen Arbeitsumfeld tätig, das geringe Möglichkeiten vor allem zur Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung eröffnet. Zudem verfügen sie häufig über geringe Deutschsprachkenntnisse (s. Kapitel 2.4) und erhalten aus ihrem sozialen und beruflichen Umfeld durchschnittlich weniger häufig Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten als die zweite Generation oder als Personen ohne Migrationshintergrund (s. Kapitel 5; Öztürk 2012, S. 25 ff.; Öztürk/Reiter 2016, S. 58 f.). Ob und inwieweit sich subjektiv wahrgenommene Barrieren im Zugang zu Weiterbildung zwischen den Zuwanderungsgenerationen unterscheiden, kann auf Grundlage der bisherigen Forschungslage nicht beantwortet werden.

Neben der Generationenzugehörigkeit erweisen sich im Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung weitere Differenzierungsmerkmale wie Staatsangehörigkeit und Herkunft als aufschlussreich. Beispielsweise konnten Öztürk und Kaufmann (2009) auf Basis der SOEP-Daten ebenso wie Erlinghagen und Scheller (2011) auf Basis des Mikrozensus nachweisen, dass sich die deutsche Staatsbürgerschaft positiv auf die berufli-

che Weiterbildungsbeteiligung der ersten und zweiten Generation auswirkt. Ergebnisse auf Grundlage der NEPS-Daten bestätigen dies allerdings bezüglich der beruflichen Weiterbildung für die erste Generation nicht (Öztürk/Reiter 2016). Insofern besteht hierzu weiterer Klärungsbedarf z. B. dahin gehend, ob die deutsche Staatsbürgerschaft im Zuge der EU-Freizügigkeitsbestimmungen als Einflussfaktor auf die Weiterbildung an Bedeutung verloren hat (s. auch Kapitel 2.3.1). Wenige Befunde über das Weiterbildungsverhalten liegen auch über Personen mit Migrationshintergrund differenziert nach ihrer nationalen Herkunft vor. Aussagekräftige Befunde bieten hierzu Studien auf Grundlage des Mikrozensus, der insgesamt sehr hohe Fallzahlen aufweist. Hier zeigt sich, dass etwa türkischstämmige und Personen aus der ehemaligen Sowjetunion seltener an (beruflicher) Weiterbildung partizipieren als Personen aus anderen europäischen Staaten (Erlinghagen/Scheller 2011; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).<sup>20</sup> Allerdings sind mit dem Mikrozensus Analysen auf Ebene der Weiterbildungsaktivitäten (getrennt nach Segmenten) nicht möglich. Welcher Einfluss von der Herkunft bezogen auf unterschiedliche Segmente der Weiterbildung ausgeht, ist aber eine zentrale Frage (s. Kapitel 2.3.1).

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, wurde im Rahmen von AES-Migra eine Vielzahl an migrationsbezogenen Merkmalen erhoben. Hierdurch und aufgrund der Zusatzerhebung sind differenzierte Analysen möglich (s. o. Kapitel 2 bis 5). Darüber hinaus zeichnet sich der AES durch eine sehr umfangreiche Itemstruktur zur Weiterbildung aus. Damit ist es u. a. auch möglich, bisher wenig empirisch elaborierte Gegenstandsbereiche wie z. B. die nationale Herkunft, Weiterbildungsbeteiligung oder subjektiv wahrgenommene Weiterbildungsmotive und -barrieren in Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund eines Erwachsenen zu untersuchen.

---

20 Ähnliche Tendenzen zeigen sich auch auf Grundlage der NEPS-Daten (Öztürk/Reiter 2016).

## 7. Erfassung des Migrationshintergrundes

Sprachlich wurden und werden für diese Bevölkerungsgruppe unterschiedliche Bezeichnungen verwendet (z. B. Migrantin oder Migrant, Ausländerin oder Ausländer, Flüchtling, Zuwanderin oder Zuwanderer, Arbeitsmigrantin oder Arbeitsmigrant, (Spät-)Aussiedlerin oder (Spät-)Aussiedler etc.; Öztürk 2014, S. 16 f.). In der amtlichen Statistik hat sich seit dem Jahr 2005 der Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ etabliert, während bis dato das Merkmal Staatsangehörigkeit dominierte. Mit der Nivellierung des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 wurde die Untauglichkeit des Merkmals der Unterscheidung in „Deutsche“ und „Ausländer“ erkannt und kritisiert sowie eine differenzierte Betrachtung von Personen mit Migrationshintergrund gefordert. Seit 2005 stellen (amtliche) Statistiken statt der rechtlichen Zugehörigkeit zunehmend die eigene Migrationserfahrung oder die der Eltern in den Mittelpunkt (Settelmeyer/Erbe 2010, S. 5 f.; Öztürk 2014, S. 39 ff.). Heute hat sich die Bezeichnung Personen mit Migrationshintergrund auch außerhalb der amtlichen Statistik weitgehend durchgesetzt. Aber nicht nur der Begriff ist nun etabliert, sondern quantitative Erhebungen folgen vielfach der dahinterstehenden Definition und Operationalisierung. Es scheint an der Zeit, den AES in dieser Hinsicht anzupassen.

### 7.1 Definition und Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund im AES

Stichprobenbedingt, historisch gewachsen und anders als im Mikrozensus wurde bislang im AES für die getrennte Betrachtung nach dem Merkmal Migrationshintergrund eine vergleichsweise einfache Definition vorgenommen. Die Operationalisierung des Migrationshintergrundes einer Person wurde in der Zeit, in der es noch keine klare Übereinkunft über die Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund gab,<sup>21</sup> auch im BSW entwickelt. Sie zielte darauf ab, die ethnischen, religiösen, kulturellen oder sprachlichen Unterschiede abzubilden, die häufig aufgrund von Zuwanderung der (Groß-)Eltern in deutschen Haushalten gelebt werden (Bilger 2016). Im AES wird das Merkmal „Erstsprache ist Deutsch“ als Indikator für den familiär bedingten, ethnischen Hintergrund zusätzlich zum Merkmal „Staatsangehörigkeit ist deutsch“ einbezogen. Dieses Merkmal verweist – neben den sprachlichen – auf die ethnischen, religiösen und kulturellen Wurzeln. Der Migrationshintergrund einer Person wird im AES demnach durch die Kombination der deutschen Staatsangehörigkeit und der zuerst erlernten Sprache operationalisiert. Folgende Gruppen werden unterschieden:

- Deutsche ohne Migrationshintergrund (deutsche Staatsangehörigkeit und Erstsprache Deutsch)
- Deutsche mit Migrationshintergrund (deutsche Staatsangehörigkeit und Erstsprache nicht Deutsch)
- Ausländerinnen und Ausländer (keine deutsche Staatsangehörigkeit)

Zusammengenommen wird von Personen mit Migrationshintergrund gesprochen, wenn Ausländerinnen und Ausländer sowie Deutsche mit Migrationshintergrund gemeint sind (Leven et al. 2013, S. 89 f.). Weil der AES bisher eine begrenzte Anzahl migrationsrelevanter Merkmale erfasste, war hier eine weiter gehende Aufschlüsselung des Migrationshintergrundes kaum möglich. Mit der erweiterten AES-2016-Erhebung sind die Daten bezüglich der Informationen nun anschlussfähig an andere Erhebungen und geeignet für bildungspolitische Berichterstattungen.

### 7.2 Definition von Personen mit Migrationshintergrund im Mikrozensus

Der Mikrozensus unterscheidet seit dem Jahr 2005 zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund und fasst „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ als Personen

<sup>21</sup> Auch die amtliche Statistik enthielt damals noch keine hinreichenden Informationen über die Zielpersonengruppe (Baumert/Schümer 2001).

mit Migrationshintergrund zusammen (Statistisches Bundesamt 2009, S. 6). Mit dieser Definition werden Personen aufgrund ihrer (un-)mittelbaren Migrationserfahrung unabhängig von der eigenen Staatsangehörigkeit gruppiert. Der Ansatz umfasst definitorisch eine breitere Gruppe als der AES und schließt z. B. (Spät-)Aussiedlerinnen oder (Spät-)Aussiedler und Eingebürgerte sowie deren Nachkommen (ebd., S. 327 ff.) in die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ein.

Auf Basis der drei Merkmale Geburtsort der Zielperson und Geburtsort beider Elternteile unterscheidet der Mikrozensus Personen mit Migrationshintergrund in zwei Gruppen: a) Personen mit eigener Migrationserfahrung bzw. erste Zuwanderergeneration (d. h. nicht in Deutschland geborene Personen) und b) Personen ohne eigene Migrationserfahrung bzw. zweite Zuwanderergeneration (d. h. in Deutschland geborene Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil). Diese Definition lag zum Zeitpunkt der Datenaufbereitung und Gewichtung von AES-Migra vor. Sie wurde für die Anpassung der Daten, getrennt nach verschiedenen Zuwanderergruppen und ihrer Herkunft, auch mit Blick auf deren Staatsangehörigkeit angewendet. Im Frühjahr 2017, also nach der Datengewichtung und -aufbereitung, legte das Statistische Bundesamt eine leicht überarbeitete Definition vor.<sup>22</sup> Unter diese Definition fallen wie bisher die seit 1950 nach Deutschland zugewanderten Ausländerinnen oder Ausländer, Eingebürgerte und Spätaussiedlerinnen oder Spätaussiedler und die in Deutschland geborenen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie deren in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen. Korrigiert wurde lediglich die bisher falsche Zuordnung der im Ausland geborenen Deutschen, deren Elternteile beide in Deutschland geboren wurden. Begründet wird dies damit, dass „diese im Ausland geborenen Personen (...) keinen Migrationshintergrund (haben), weil sie selbst und ihre Eltern mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind. Kinder von Eltern ohne Migrationshintergrund können keinen Migrationshintergrund haben“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 4). Dass die für AES-Migra entwickelte Operationalisierung diese Anpassung bereits vorwegnahm, wird im nächsten Kapitel gezeigt.

22 Das Statistische Bundesamt hat im Frühjahr 2017 (nach der Erhebung von AES-Migra) die genannte Definition zu einem besseren Verständnis wie folgt revidiert: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 4).

Deskriptiv werden die Gruppen nach Migrationshintergrund in der Regel getrennt nach ihrer Staatsangehörigkeit (Ausländer ja/nein) betrachtet (ebd., S. 328). Die im Mikrozensus vorgenommene Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund und die Aufschlüsselung des Migrationshintergrundes insbesondere nach Generationsstatus hat sich in vielen anderen nationalen (z. B. NEPS, SOEP) wie internationalen Erhebungen (PISA, PIAAC) durchgesetzt (Teltemann/Schunck 2016, S. 315 ff.).<sup>23</sup>

### 7.3 Operationalisierung von Personen mit Migrationshintergrund in AES-Migra

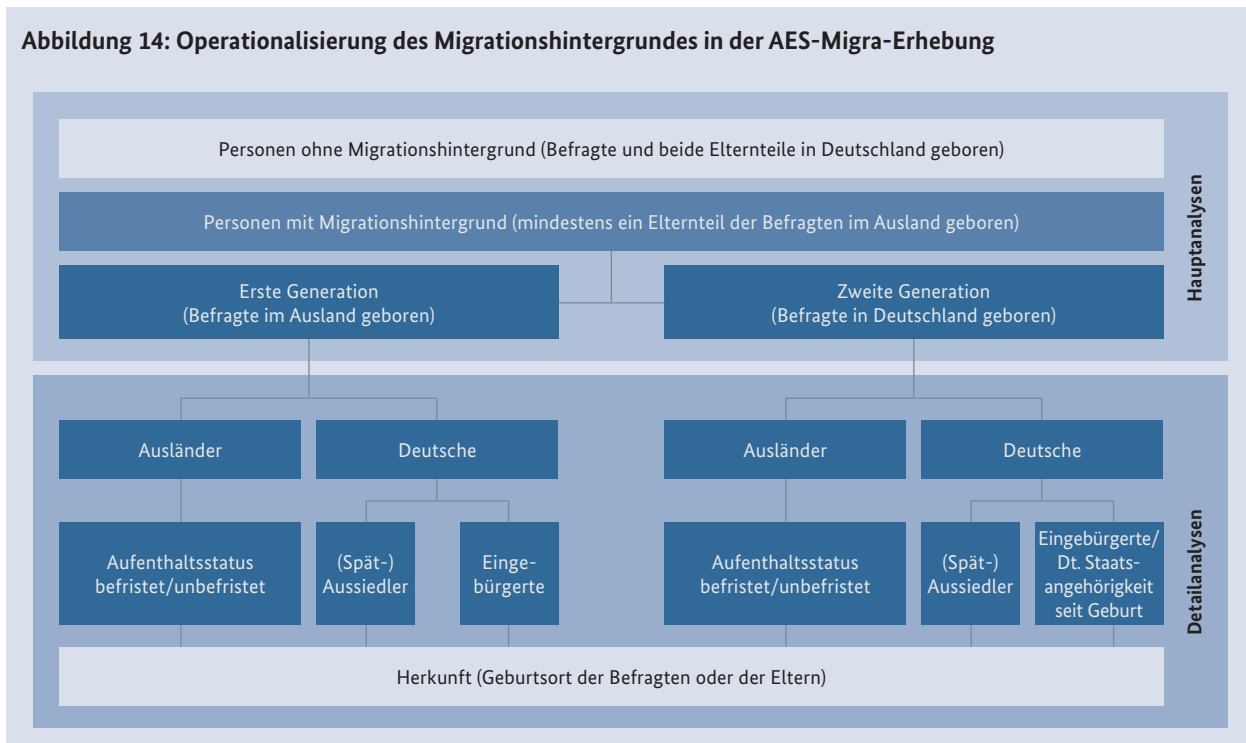
Die Operationalisierung des Migrationshintergrundes nach Mikrozensus, einschließlich der Bestimmung der Migration in erster oder zweiter Generation, wurde für AES-Migra übernommen. Dabei wurde die zum Zeitpunkt der Datenaufbereitung vorliegende Definition des Statistischen Bundesamtes angewendet und so modifiziert, dass sie die in Kapitel 7.2 erwähnte leichte Anpassung des Statistischen Bundesamtes bereits vorwegnahm. Insofern weicht die für AES-Migra genutzte Operationalisierung zur getrennten Betrachtung nach Bildungsverhalten minimal von der für die Gewichtung und nach der alten Mikrozensusdefinition erstellten Variable ab<sup>24</sup>, entspricht dafür aber nahezu der neuen Mikrozensusdefinition.

23 So fällt z. B. die Unterscheidung und Erfassung des Migrationshintergrundes im NEPS ähnlich aus. NEPS unterscheidet ebenfalls zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund und erfasst dabei eine Vielzahl von Variablen zur Analyse von Migrationsprozessen wie z. B. das Geburtsland der Befragten sowie der zugehörigen (Groß-)Eltern, die Staatsangehörigkeit, den Zuwanderungs- und Aufenthaltsstatus sowie die subjektive Einschätzung der eigenen Herkunftssprache und der eigenen Deutschkenntnisse. Dadurch ermöglicht das NEPS eine relativ feingliedrige Aufschlüsselung des Migrationshintergrundes etwa nach Zuwanderergeneration (z. B. 1., 1.5., 2., 2.25., 2.5., 2.75., 3., 3.25. und 3.5. Generation) und nach Herkunft (z. B. Italien, Polen, Türkei und ehemalige Sowjetunion) (Will et al. 2016, S. 347 ff.).

24 Zum Zeitpunkt der Datenaufbereitung musste die Anpassung der AES-Migra-Daten an die Strukturen in der Bevölkerung vorgenommen werden. Zu diesem Zeitpunkt lag, wie bereits erwähnt, die neue Definition des Statistischen Bundesamtes noch nicht vor. Mit der Gewichtungsvariablen nach alter Mikrozensusdefinition werden ungewichtet n = 39 Personen als Personen mit Migrationshintergrund betrachtet, die im Nachgang in der AES-Migra-Definition als Personen ohne Migrationshintergrund klassifiziert wurden. Umgekehrt wurde ungewichtet ein Fall nach alter Definition nicht als Person mit Migrationshintergrund gewertet, nach AES-Migra aber schon.



Abbildung 14: Operationalisierung des Migrationshintergrundes in der AES-Migra-Erhebung



Zur Betrachtung in AES-Migra wird eine Variable zur Analyse der drei folgenden Gruppen eingesetzt:

- Person ohne Migrationshintergrund: beide Elternteile in Deutschland geboren
- Person mit Migrationshintergrund und eigener Zuwanderungserfahrung (erste Generation): wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren
- Person mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation): in Deutschland geboren und wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren.

Personen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich demnach von Personen ohne Migrationshintergrund dadurch, dass so mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

Der Fokus in AES-Migra liegt auf der Generationszugehörigkeit. Dies ermöglicht, die unterschiedlichen Migrationserfahrungen sowie spezifischen (Weiter-) Bildungserfolge und -hürden in der Generationsfolge herauszuarbeiten. Damit wird zugleich der Anschlussfähigkeit an migrations- und integrationsbezogene Theorieansätze sowie empirische Studien Rechnung getragen (siehe z. B. Hans 2016, S. 26 ff.; Teltemann & Windzio 2016, S. 165 ff.). Vor diesem Hintergrund un-

terscheiden sich Personen mit Migrationshintergrund durch ihre eigene Migrationserfahrung bzw. durch die ihrer Eltern. Entsprechend werden im AES-Migra Personen, die selbst im Ausland geboren wurden, zur ersten Zuwanderergeneration gezählt.<sup>25</sup> Zur zweiten Zuwanderergeneration gehören dagegen jene, die selbst in Deutschland geboren wurden, von denen jedoch mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

Darüber hinaus ist es Ziel des AES-Migra-Projekts, durch die Erfassung umfangreicher Migrationsmerkmale eine möglichst differenzierte Betrachtung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu gewährleisten (s. Kapitel 1 bis 5). Für Detailanalysen wurden neben der Generationszugehörigkeit auch Merkmale der Staatsangehörigkeit und Einbürgerung, der Aufenthaltsstatus sowie die nationale Herkunft berücksichtigt. Durch umfassende Informationen zur Einbürgerung ist es nun möglich, auch die Gruppe der Spätaussiedler und ihre Nachkommen zu identifizieren. Abbildung 14 fasst die Operationalisierung in AES-Migra für die Haupt- und Detailanalysen zusammen.

<sup>25</sup> Mit Ausnahme derjenigen Personen, deren Eltern beide in Deutschland geboren wurden (s. o.).



## 7.4 Migrationskonzepte von AES und AES-Migra im Vergleich

Hinsichtlich der Zuordnung von Personen nach Migrationshintergrund hat sich die Operationalisierung des Mikrozensus, adaptiert im AES-Migra, durchgesetzt und etabliert. In diesem Kapitel werden die bisherige AES-Operationalisierung nach Migrationshintergrund (s. Kapitel 7.1) und diejenige, die in AES-Migra (s. Kapitel 7.3) angewendet wird, verglichen.

Tabelle 12 zeigt die Verteilungen der gewichteten Gesamtstichprobe nach beiden Operationalisierungen. Nach der bisherigen AES-Operationalisierung werden 84 Prozent der 18- bis 69-Jährigen als Personen ohne und entsprechend 16 Prozent als Personen mit Migrationshintergrund ausgewiesen. Die 18- bis 69-jährigen Personen mit Migrationshintergrund setzen sich dabei aus 5 Prozent Deutschen mit Migrationshintergrund und 11 Prozent Ausländern zusammen. Nach der Operationalisierung in AES-Migra werden mit 20 Prozent mehr Befragungspersonen der Personengruppe mit Migrationshintergrund zugeordnet (plus 4 Prozentpunkte). Darunter finden sich 17 Prozent der ersten und 3 Prozent der zweiten Generation.

Bemerkenswert ist, dass die AES- und AES-Migra-Operationalisierung insoweit übereinstimmen, dass mit der AES-Migra-Operationalisierung nahezu ausschließlich eine Ausweitung der Personengruppe mit Migrationshintergrund vorgenommen wird, nicht

aber ein Austausch kleinerer Untergruppen mit neuwertigen Anteilen. Das zeigt sich nach AES-Migra-Operationalisierung in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund. Bei getrennter Betrachtung dieser Gruppe nach den Gruppen der AES-Operationalisierung liegen die Anteilswerte der Deutschen mit Migrationshintergrund und der Ausländerinnen und Ausländer bei jeweils gerundet null Prozent.

Mit der bisherigen AES-Operationalisierung werden Personen mit Migrationshintergrund, gemessen an der AES-Migra- bzw. der Mikrozensus-Operationalisierung, demnach unterschätzt. Mit der AES-Operationalisierung werden vor allem hinsichtlich ihrer deutschen Sprachkenntnisse besser integrierte Personen mit Migrationshintergrund nicht als solche identifiziert, sondern als Personen ohne Migrationshintergrund klassifiziert. Die Gruppe, die dort nicht den Personen mit Migrationshintergrund zugeschlagen wird, sind Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und als Erstsprache Deutsch erlernten, aber offenbar entweder nicht selbst in Deutschland geboren wurden oder bei denen nicht mindestens ein Elternteil in diesem Land geboren wurde.

Ein Vergleich der beiden Konzepte zeigt weiterhin, dass die bisherige AES-Operationalisierung nach Erstsprache und Staatsangehörigkeit einen großen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund identifizierte (16 %), die nach der AES-Migra-Operationalisierung vor allem der ersten Generation angehören (15 %). Entsprechend wird mit der bisherigen AES-Operationalisierung ein Teil der Personen mit Migrationshintergrund der zweiten

**Tabelle 12: Operationalisierung des Migrationshintergrundes in AES und AES-Migra im Vergleich im Jahr 2016**

	Anteilswerte in %				
	ohne Migrationshintergrund	Operationalisierung AES-Migra mit Migrationshintergrund			Gesamt
		insgesamt	erste Generation	zweite Generation	
Ungewichtete Fallzahlen	6.051	2.375	1.593	782	8.426
<i>Operationalisierung AES 2007 bis 2016</i>					
Deutsche ohne Migrationshintergrund	80	4	2	2	84
Personen mit Migrationshintergrund insgesamt	0	16	15	1	16
<i>darunter:</i>					
Deutsche mit Migrationshintergrund	0	5	5	0	5
Ausländer	–	11	10	1	11
Gesamt	80	20	17	3	100

Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

Generation untererfasst (2 Prozentpunkte). Dies ist darauf zurückzuführen, dass unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation mit deutscher Staatsangehörigkeit die meisten Personen Deutsch als Erstsprache lernten. Mehr als zwei Drittel dieser Personen (70 %) geben Deutsch als ihre Erstsprache an (nicht tabelliert). Knapp ein weiteres Viertel (23 %) ist zweisprachig, d. h. mit der deutschen und einer anderen Sprache aufgewachsen. Die Untererfassung gilt auch für die Personengruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit, die trotz ihrer Geburt im Ausland (erste Generation, 2 %) zugleich Deutsch als Erstsprache lernte. Insgesamt bestätigt sich damit die Annahme, dass mit der bisherigen AES-Operationalisierung vor allem hinsichtlich ihrer deutschen Sprachkenntnisse besser integrierte Personen mit Migrationshintergrund nicht sichtbar werden.

Deutlich wird aber auch, dass in der Gruppe der 18- bis 69-Jährigen, auch nach dem AES-Migra-Konzept, unter Personen mit Migrationshintergrund der überwiegende Teil der ersten Generation (84 %) zugeordnet wird. Der Anteilswert von 16 Prozent von Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation liegt damit unter den 18- bis 69-jährigen Erwachsenen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger als in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insgesamt (dort rund ein Drittel; s. Kapitel 6.1). Dies ist dadurch zu erklären, dass unter den Personen mit Migrationshintergrund vor allem Kinder von Personen mit eigener Migrationserfahrung vorzufinden sind. Diese Kinder dürften durchschnittlich jünger sein als Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation. Insofern sind sie überwiegend noch nicht Teil der AES-Zielpersonengruppe der 18- bis 69-Jährigen. Die Empfehlung, auch im AES eine Anpassung der Operationalisierung vorzunehmen, wird durch diesen Befund verstärkt.

## 7.5 Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich beider Operationalisierungen des Migrationshintergrunds

Sofern die Annahme stimmt, dass (bessere) Deutschkenntnisse positiv mit Faktoren korrelieren, die eine Weiterbildungsbeteiligung begünstigen (z. B. Bildung, Erwerbsstatus), und Personen mit besseren Deutschkenntnissen weniger unter Personen mit Migrationshintergrund der ersten und mehr unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation zu finden

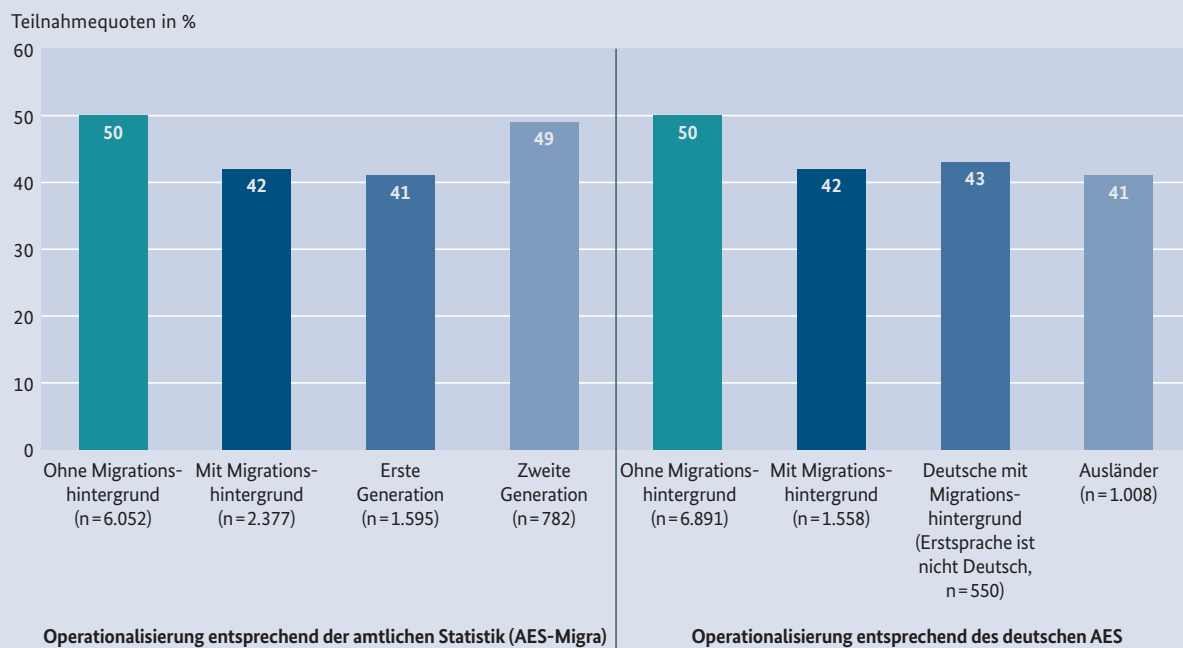
sind (s. Kapitel 1), müsste die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund nach der AES-Migra-Operationalisierung höher ausfallen als mit der bisherigen AES-Operationalisierung (s. Kapitel 7.1 bis 7.3). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass auch in der bisherigen AES-Definition Personen der zweiten Generation – wenngleich in vergleichsweise geringem Ausmaß – berücksichtigt waren. Ein Effekt auf die Teilnahme an Weiterbildung ist entsprechend beim Vergleich der beiden Konzepte, wenn überhaupt, nur in sehr geringem Ausmaß zu erwarten. Größeren Aufschluss dürfte nach wie vor die getrennte Betrachtung nach Migrationshintergrund mit sich bringen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der Anteilswert der Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation unter den 18- bis 69-Jährigen zukünftig anwächst, weil die zweite Generation zunehmend auch Teil der AES-Population werden wird (s. Kapitel 7.4). Mit zunehmender Verschiebung der Altersstrukturen über die Zeit ist ein zunehmender Effekt hinsichtlich der Bildungsbeteiligung zu erwarten.

Abbildung 15 zeigt die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach beiden Operationalisierungen des Migrationshintergrundes. Dabei werden links in der Abbildung die Teilnahmequoten getrennt nach Migrationshintergrund gemäß AES-Migra bzw. Mikrozensus angezeigt und rechts die nach bisheriger AES-Operationalisierung. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Konzepten kaum unterscheidet. Die Quoten der Teilnahme an Weiterbildung unter Personen ohne Migrationshintergrund liegen nach beiden Konzepten bei 50 Prozent. Diejenigen von Personen mit Migrationshintergrund liegen nach beiden Operationalisierungen mit jeweils 42 Prozent deutlich darunter.

Getrennt nach den Weiterbildungssegmenten sind ebenso wenige Unterschiede zwischen den Konzepten beim Vergleich der Teilnahmequoten zu erkennen (Tabelle 13).

Nur durch eine weiter gehende Differenzierung von Personen mit Migrationshintergrund nach Zuwanderergeneration, wie sie in Kapitel 7.3 vorgestellt wurde, können Unterschiede im Weiterbildungsverhalten unter Erwachsenen mit Migrationshintergrund sichtbar gemacht werden. Hierin liegt der entscheidende Vorteil der im AES-Migra vorgenommenen Definition und Operationalisierung des Migrationshintergrundes.

**Abbildung 15: Quoten der Teilnahme an non-formaler Weiterbildung nach der AES-Migra- und AES-Operationalisierung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Jahr 2016**



Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

**Tabelle 13: Quoten der Teilnahme an den Weiterbildungssegmenten nach der AES- und AES-Migra-Operationalisierung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Jahr 2016**

	Teilnahmequoten in %		
	betriebliche Weiterbildung	individuelle berufsbezogene Weiterbildung	nicht berufsbezogene Weiterbildung
<i>AES-Definition und Operationalisierung (ungewichtete Fallzahlen)</i>			
Deutsche ohne Migrationshintergrund (n=6.891)	37	6	13
Personen mit Migrationshintergrund (n=1.558)	21	10	14
<i>darunter:</i>			
Deutsche mit Migrationshintergrund (n=550)	29	7	9
Ausländer (n=1.008)	18	11	16
<i>AES-Migra-Definition und Operationalisierung (ungewichtete Fallzahlen)</i>			
Erwachsene ohne Migrationshintergrund (n=6.052)	37	6	13
Erwachsene mit Migrationshintergrund (n=2.377)	23	10	14
<i>darunter:</i>			
... der ersten Generation (n=1.595)	21	10	13
... der zweiten Generation (n=782)	34	6	16

Basis: 18- bis 69-Jährige  
Quelle: AES-Migra

## Literatur

- Ambos, I., Koschek, S. & Martin, A. (2017): Kulturelle Vielfalt – Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2016. Bonn. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.
- Baumert, J. & Schümer, G. (2001): Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb. In: Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen, S. 323–407.
- Behringer, F. & Schönfeld, G. (2017): Nutzen non-formaler Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 117–133.
- Behringer, F./Infratest Sozialforschung (1980): Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979. München.
- Bertelsmann Stiftung (2009): Zuwanderer in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Menschen mit Migrationshintergrund. Gütersloh.
- Bilger, F. & Hartmann, J. (2011): Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund. In: F. Bilger & B. v. Rosenblatt: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 97–102.
- Bilger, F. & Käßplinger, B. (2017): Barrieren für die Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 265–275.
- Bilger, F. & Strauß, A. (2017): Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 25–55.
- Bilger, F. & Thümmel, K. (2017): Themen der Bildungs- und Lernaktivitäten Erwachsener nach ISCED-Fields. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 225–233.
- Bilger, F. (2006): Migranten und Migrantinnen – eine weitgehend unbekannt Zielgruppe in der Weiterbildung. Empirische Erkenntnisse und methodische Herausforderungen. In: Report, H. 2, S. 21–31.
- Bilger, F. (2011): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ein nach wie vor wenig erforschtes Feld. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 4/2011, S. 353–360.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn.
- BMI – Bundesministerium des Innern (Hrsg.) (2016): Migrationsbericht 2015 (URL: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015.pdf?__blob=publicationFile), letzter Zugriff: 28.03.2017).
- Brückner, G. (2016): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.): Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 218–235.
- Castro Varela, M. & Mecheril, P. (2010): Grenze und Bewegung. Migration und wissenschaftliche Klärungen. In: P. Mecheril, M. Castro Varela, I. Dirim, A. Kalpaka & C. Melter (Hrsg.): Migrationspädagogik (S. 23–53). Weinheim und Basel.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Englmann, B. & Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland (URL: [https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/brain\\_waste.pdf](https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/brain_waste.pdf), letzter Zugriff 27.03.2018).
- Erlinghagen, M. & Scheller, F. (2011): Migrationshintergrund und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. In: P. A. Berger, K. Hank & A. Tölke (Hrsg.): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden, S. 301–325.
- Esser, H. (2006): Migration, Sprache und Integration. AKI-Forschungsbilanz 4 (URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493>, letzter Zugriff: 21.07.2017).

- Europäische Union (2015): Amtsblatt der Europäischen Union Nr. C417 vom 15.12.2015. Neue Prioritäten für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=DE](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=DE), letzter Zugriff: 10.04.2017).
- Eurostat (2006): Classification of Learning Activities. Manual. Luxembourg (URL: [http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE\\_CLA\\_Eurostat\\_EN.pdf](http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop%20Documents/Education%20workshop%20dox/2010%20ISCED%20TAP%20IV%20Montreal/NFE_CLA_Eurostat_EN.pdf), letzter Zugriff: 17.10.2016).
- Eurostat (2016): Classification of learning activities (CLA): Manual. 2016 Edition. Luxembourg (URL: [http://bookshop.europa.eu/en/classification-of-learning-activities-cla--pbKSGQ15011/downloads/KS-GQ-15-011-EN-N/KSGQ15011ENN\\_002.pdf?FileName=KSGQ15011ENN\\_002.pdf&SKU=KSGQ15011ENN\\_PDF&CatalogueNumber=KS-GQ-15-011-EN-N](http://bookshop.europa.eu/en/classification-of-learning-activities-cla--pbKSGQ15011/downloads/KS-GQ-15-011-EN-N/KSGQ15011ENN_002.pdf?FileName=KSGQ15011ENN_002.pdf&SKU=KSGQ15011ENN_PDF&CatalogueNumber=KS-GQ-15-011-EN-N), letzter Zugriff: 17.10.2016).
- Eurostat (2017): 2016 AES manual. Version 3, January 2017. Luxemburg.
- Geißler, R. (2014): Die Sozialstruktur Deutschlands. 7. Aufl., Wiesbaden.
- Hans, S. (2016): Theorien der Integration von Migranten – Stand und Entwicklung. In: H. U. Brinkmann & M. Sauer (Hrsg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 23–50.
- Heckmann, F. (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Käpplinger, B., Reuter, M. & Bilger, F. (2017): Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 255–264.
- Kuper, H., Christ, J. & Schrader, J. (2017a): Formale Bildungsaktivitäten Erwachsener. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 153–161.
- Kuper, H., Christ, J. & Schrader, J. (2017b): Multivariate Analysen zu den Bedingungen der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Gefördert vom und durchgeführt im Auftrag des BMBF. Bielefeld, S. 91–102.
- Kuwan, H. & Seidel, S. (2013a): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 209–231.
- Kuwan, H. & Seidel, S. (2013b): Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 232–247.
- Kuwan, H., Bilger, F., Gnahs, D. & Seidel, S. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn: BMBF.
- Leven, I., Bilger, F., Strauß, A. & Hartmann, J. (2013): Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, S. 60–94.
- OECD (2016a): Education at a Glance 2016. OECD Indicators. Paris (URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en>, letzter Zugriff: 21.03.2017).
- OECD (2016b): International Migration Outlook 2016. Paris (URL: [http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2016-en), letzter Zugriff: 21.03.2017).
- Öztürk, H. & Kaufmann, K. (2009): Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). European Educational Research Journal (2), S. 255–275.
- Öztürk, H. & Reiter, S. (2016): Berufliche Weiterbildungsteilnahme von Erwachsenen mit „Migrationshintergrund“ unter Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsaspekte anhand des Nationalen Bildungspanels. In: K. Dollhausen & S. Muders (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld, S. 47–64.
- Öztürk, H. & Reiter, S. (2017): Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Bielefeld.
- Öztürk, H. (2011): Arbeitsmarktsegmentation und ihre Konsequenzen für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: J. Markowitsch, E. Gruber, L. Lassnigg & D. Moser, D. (Hrsg.): Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen (S. 221–235). Innsbruck.



- Öztürk, H. (2012): Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (4), S. 21–32.
- Öztürk, H. (2014): Migration und Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv.
- Öztürk, H. (2016): Diversitätsbewusste Weiterbildung im Migrationskontext. Anforderungen an das Zusammenspiel von Weiterbildungsforschung, -praxis und -politik. Hessische Blätter. Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland 66, Nr. 4, S. 324–333.
- Pollack, D., Müller, O., Rosta, G. & Dieler, A. (2016): Integration und Religion aus der Sicht von Türkeistämmigen in Deutschland. Münster: Exzellenzcluster Religion und Politik (URL: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/religion\\_und\\_politik/aktuelles/2016/06\\_2016/studie\\_integration\\_und\\_religion\\_aus\\_sicht\\_t\\_rkeist\\_mmiger.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/religion_und_politik/aktuelles/2016/06_2016/studie_integration_und_religion_aus_sicht_t_rkeist_mmiger.pdf), letzter Zugriff: 17.07.2017).
- Ruhlandt, M. (2016): Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft. Organisationale Voraussetzungen Interkultureller Offenheit in Einrichtungen der Weiterbildung. Wiesbaden.
- Schmitz, N. (2017): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2016 (URL: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/2017-Auswertung-Amtliche-Statistik-2016.pdf>, letzter Zugriff: 22.03.2018).
- Settelmeyer, A. & Erbe, J. (2010): Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, H. 112 (URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_112\\_migrationshintergrund.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf), letzter Zugriff: 17.06.2017).
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1, Reihe 2.2.
- Statistisches Bundesamt (2017): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 2.2.
- Teltemann, J. & Schunck, R. (2016): Sozialwissenschaftliche Datensätze für Sekundäranalysen von Integrationsprozessen. In: D. B. Maehler & H. U. Brinkmann (Hrsg.): Methoden der Migrationsforschung. Wiesbaden, S. 311–344.
- Teltemann, J. & Windzio, M. (2016): Soziologische Migrations- und Integrationsforschung. In: D. B. Maehler & H. U. Brinkmann (Hrsg.): Methoden der Migrationsforschung. Wiesbaden, S. 163–190.
- TNS Infratest Sozialforschung (2012): SOEP 2009 – Methodenbericht Innovationssample zum Befragungsjahr 2009 (Welle 26) des Sozio-oekonomischen Panels (Erstbefragung Stichprobe I). SOEP Survey Papers 73: Series B. Berlin: DIW/SOEP (URL: [http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw\\_ssp0073.pdf](http://panel.gsoep.de/soep-docs/surveypapers/diw_ssp0073.pdf), letzter Zugriff: 11.07.2017).
- Tucci, I., Eisnecker, P. & Brücker, H. (2014): Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? In: IAB-Kurzbericht 21. Nürnberg.
- Tucci, I. (2016): Lebenssituation von Migranten und deren Nachkommen. In: Statistisches Bundesamt (Destatis) & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.): Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, S. 236–243.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO Institute for Statistics (2012): International Standard Classification of Education. ISCED 2011 (URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>, letzter Zugriff: 17.08.2017).
- Will, G., Olczyk, M. & Kristen, C. (2016): NEPS-Datensatz (Nationales Bildungspanel). In: D. B. Maehler & H. U. Brinkmann (Hrsg.): Methoden der Migrationsforschung. Wiesbaden, S. 345–364.
- Worbs, S., Bund. E., Kohls, M. & Babka von Gostomski, C. (2013): (Spät-)Aussiedler in Deutschland. Eine Analyse aktueller Daten und Forschungsergebnisse. BMBF (Hrsg.) (URL: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb20-spaetaussiedler.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb20-spaetaussiedler.pdf?__blob=publicationFile), letzter Zugriff: 03.08.2017).



## Impressum

**Herausgeber**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)  
Referat Statistik, Internationale Vergleichsanalysen  
11055 Berlin

**Bestellungen**

schriftlich an  
Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
Internet: www.bmbf.de  
oder per  
Tel.: 030 18 272 272 1  
Fax: 030 18 10 272 272 1

**Stand**

Juli 2018

**Text**

BMBF/Kantar Public/Westfälische Wilhelms-Universität  
Münster (WWU), Frauke Bilger, Halit Öztürk, Sara Reiter,  
Alexandra Strauß

**Gestaltung**

wbv Media, Bielefeld; Christiane Zay

**Druck**

BMBF

**Bildnachweis**

Titel: Adobe Stock/luckybusiness

Diese Publikation wird als Fachinformation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

