



Ulrike Stephan

MIGRATIONSENSIBLE FAMILIENBILDUNG?!

Lesetipp: „Familienbildung in der Migrationsgesellschaft. Interdisziplinäre Praxisforschung“

In der gemeinsam von dem Comenius-Institut (CI) und der Deutschen Erwachsenenbildung (DEAE) verantworteten Reihe *Erwachsenenbildung* ist in diesem Jahr als Band 4 „Familienbildung in der Migrationsgesellschaft – Interdisziplinäre Praxisforschung“ im Waxmann-Verlag erschienen. Dieser Sammelband entstand aus einer Fachgruppe, in der Expert/innen in mehreren Symposien den Bedarf nach einem sichtbaren Praxisbezug von Forschung einerseits und dem Interesse der Praxis nach wissenschaftlicher Begleitung andererseits, diskutierten. Wie Peter Schreiner (Direktor CI) und Michael Glatz (Bundesgeschäftsführer DEAE) in ihrem Vorwort ausführen, bietet die interdisziplinär ausgerichtete Publikation „Material und Argumentationen zu Fragen und Forschungsinitiativen einer migrationssensiblen Familienbildung“.¹ Ich teile die Einschätzung in der Einleitung der Herausgebenden, dass es an empirischer Forschung sowie an bildungspolitischer Aufmerksamkeit auf diesem Feld fehlt. In den folgenden 16 Beiträgen von 19 Autor/innen aus verschiedenen Hochschulen, Instituten und Projekten werden die Herausforderungen einer migrationssensiblen Familienbildung aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet:

- Verschiedene pädagogische Konzepte: diversitätsbewusst, inklusionsorientiert, kultursensitiv, religionssensibel
- Verschiedene Zielgruppen: Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen, Geflüchtete, Familien mit Säuglingen und Kleinkindern, Väter, Jugendliche und ihre Eltern
- Konkrete Praxisbeispiele: Forschungsprojekt Migration in Familienbildungseinrichtungen in NRW und ein Kooperationsprojekt von familien-

bezogenen Bildungsanbietern und Gesundheitsförderung Nürnberg

- Aspekte von Ritualen und die Bedeutung der Religiosität

Die Kapitel sind einheitlich aufgebaut. Jeder Aufsatz beginnt mit einem kleingedruckten Abstract, der in das Schwerpunktthema einführt und die Thesen benennt. Jeder Beitrag umfasst etwa 10 bis 20 Seiten und endet mit einem Fazit oder Ausblick. Teilüberschriften und Grafiken lockern den Text auf und tragen so zu einer besseren Lesbarkeit bei. Am Ende des Bandes werden die Autor/innen alphabetisch mit ihren Professionen und Arbeitsbereichen vorgestellt.

Auf den Artikel von Halit Öztürk und Sara Reiter „Familienbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen – Potenziale und Herausforderungen für einen diversitätsbewussten Umgang mit Migration“² möchte ich näher eingehen, da in ihm Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung“ vorgestellt werden.³ Im Frühjahr 2016 wurde eine Online-Befragung durchgeführt. An dieser haben sich 260 von 675 angefragten Einrichtungen beteiligt.⁴ Darunter waren 63 Familienbildungseinrichtungen. Von denen gaben über die Hälfte an, die migrationsbedingte Diversität im Leitbild verankert zu haben und Konzepte zur Förderung migrationsbedingter Vielfalt zu kennen. Allerdings haben nur 2 % der Familienbildungseinrichtungen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Und immer noch geben 39 % aller Weiterbildungseinrichtungen an, weder das Konzept Diversity-Management, noch das Konzept der Interkulturellen Öffnung zu kennen.⁵ Mehr als die Hälfte der Familienbildungseinrichtungen (56 %) verfügt über Personal mit Migrationshintergrund, wobei

¹ Geisen, Thomas, Iller, Carola, Kleint, Steffen & Schirmacher, Freimut (Hrsg.). (2019). Familienbildung in der Migrationsgesellschaft. Interdisziplinäre Praxisforschung, Erwachsenenbildung, Band 4. Münster: Waxmann, S. 5.

² ebd., S. 129–149.

³ ebd., S. 129.

⁴ ebd., S. 131.

⁵ ebd., S. 132.

die meisten allerdings nur als Honorarkräfte (84 %) beschäftigt sind.⁶ Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch deutlich, dass die Mehrheit der Familienbildungseinrichtungen (71 %) die Mitarbeitenden bei Fortbildungen zu Schwerpunktthemen wie Migration und Diversität unterstützt.⁷

Familienbildungseinrichtungen bemühen sich seit jeher mit spezifischen Angeboten und innovativen Konzepten, Familien mit Migrationshintergrund zu erreichen. Allerdings kamen bei der Untersuchung auch kritische Haltungen gegenüber dem Zielgruppenansatz zum Vorschein, da sich aus einem solchen Ansatz ein Spannungsverhältnis zur inklusiven Arbeit ergibt.⁸

Die Ergebnisse zeigen, „dass auch die offensichtlich intensivierten Anstrengungen noch nicht ausreichen und es weiterhin an Ressourcen und Strategien fehlt.“⁹ Für eine organisationsumfassende Förderung von migrationsbedingter Diversität werden einige Handlungsempfehlungen genannt.¹⁰ Ich möchte hier nur kurz einige Punkte aufzählen:

- Strategische Verankerung von Zielen
- Kompetenzentwicklung aller Mitarbeitenden
- Stärkung hauptberuflichen Personals mit Migrationshintergrund
- Angebote mit differenzierter Zielgruppenansprache
- Öffnung des Regelangebotes
- Stärkung von Kooperationen

Insgesamt hat mich das Buch aber auch angeregt, einerseits die aktuellen Zahlen und den verwendeten Begriff des Migrationshintergrundes zu recherchieren und andererseits, meine persönlichen Erfahrungen in der wissenschaftlichen und praktischen Arbeit der vergangenen 30 Jahre in der interkulturellen Familienbildungsarbeit zu reflektieren.

In der Spiegel-Online-Ausgabe vom 21.08.2019 heißt es: „Jeder Vierte in Deutschland hat Migrationshintergrund – Deutschland, Einwanderungsland: Einer von vier Menschen hat hierzulande ausländische Wurzeln. Jeder Zweite dieser 20 Millionen ist deutscher Staatsbürger. Rund 25 % der Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund – zumindest nach

der Definition, welche das Statistische Bundesamt zugrunde legt. Er liegt demnach vor, wenn ein Mensch oder dessen Mutter oder Vater bei Geburt nicht deutscher Staatsbürger war.“¹¹

Ich erinnere mich gut daran, dass ich während meines Studiums Anfang der 90er-Jahre an der Freien Universität Berlin einen „Ausländerschein“ machen musste. In der Pädagogik hieß es „Ausländerarbeit“ und „Arbeit mit ausländischen Familien“; Georg Auernheimer gab 1984 das „Handwörterbuch Ausländerarbeit“¹² heraus. Meine Diplomarbeit in der Interkulturellen Pädagogik trug den Titel „Von der Ausländerinnenarbeit zur Interkulturellen Frauenarbeit“.

Seit etwa 25 Jahren bestimmen nun Begriffe wie „interkulturelle Arbeit“, „interkulturelle Öffnung“, „interkulturelle Pädagogik“ und „interkulturelle Erziehung“ den Diskurs. In jüngster Zeit soll kultur- und migrationsensible Familienarbeit in der Kita stattfinden, die Schulen migrationssensibel gestaltet und Menschen migrationsensibel beraten werden.

Diese Veränderungen in der Sprache und den Begrifflichkeiten spiegelt die veränderte gesellschaftliche Entwicklung wider. Auch die Familienbildungsarbeit sowie der Erwachsenen- und Weiterbildungsbereich stellt(e) sich den Herausforderungen einer sich verändernden Gesellschaft. Mit zunehmender Anzahl eingewandelter Menschen wurden die familienbezogenen (Regel-) Angebote, wie Deutsch- und Integrationskurse sowie interkulturelle Elterncafés und Familientreffpunkte, verstärkt nachgefragt und konzipiert. Allerdings sahen sich die Evangelischen Familienbildungsstätten in Großstädten, wo in einzelnen Quartieren (vor allem in westdeutschen Ballungsgebieten seit der Einwanderung von „Gastarbeitern“) besonders viele Familien mit Migrationshintergrund leben, schon länger vor die Aufgabe gestellt, neue Zugangswege zu finden und sich interkulturell zu öffnen. Bisher bekamen aber hier die praktischen „Learning-by-Doing“-Erfahrungen der letzten Jahrzehnte von Wissenschaft und Forschung wenig Aufmerksamkeit. Diese Lücke wird nun mit dem Sammelband, der aktuelle Befunde von Migrations-, Familien- und Weiterbildungsforschung aufzeigt, geschlossen.

⁶ ebd., S. 134.

⁷ ebd., S. 137.

⁸ ebd., S. 141.

⁹ ebd.

¹⁰ ebd.

¹¹ <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/deutschland-jeder-vierte-hat-migrationshintergrund-a-1282950.html>

¹² Auernheim, Georg (1984). Handwörterbuch Ausländerarbeit. Basel: Weinheim.

Die sich aus dem Titel des Bandes „Familienbildung in der Migrationsgesellschaft“ ergebende (Heraus-) Forderung nach einer migrationssensiblen Familienbildung in Theorie und Praxis zieht sich wie ein roter Faden durch alle Kapitel. Neben den aufgezeigten gesellschaftlichen und politischen Gegebenheiten, Entwicklungen und Strukturen, teile ich vor allem die Anregungen zur Reflexion.

Nach meiner Auffassung ist der erste Schritt zu einer migrationssensiblen Familienbildung der (selbstkritische) Blick in den Spiegel: Von der Einrichtung, dem Träger, dem Team, der Leitung und von jeder einzelnen Fachkraft. Welches Leitbild haben wir? Welches (pädagogische) Selbstverständnis? Wie gehen wir mit Macht und Privilegien um (Mehrheit – Minderheit, wir – sie)? Sind unsere Zugänge wirklich „barrierefrei“ und „niedrigschwellig“? Sind unsere Angebote bedarfsorientiert, ressourcenorientiert und partizipativ? Konzipieren wir unsere Angebote für oder mit den Familien? Wollen wir belehren oder lernen? Wie offen, vorurteilsbewusst, tolerant und wertschätzend bin ich wirklich? Was sind meine Erfahrungen, meine Werte, meine Grenzen und welche Bilder habe ich im Kopf? Hier finde ich den Begriff der „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ von dem Bildungswissenschaftler Prof. Paul Mecheril treffend, denn: „Man muss nicht alles wissen. Aber man muss reflektiert damit umgehen.“¹³ Die SINUS-Migrantenmilieustudie¹⁴ und unsere Erfahrungen aus der Praxis zeigen einerseits, dass es DIE Migrant/innen nicht gibt und andererseits das Dilemma der „Zielgruppenorientierung“ und „Spezieller Angebote“ versus diversitätsbewusster inklusiver Bildungsarbeit. Wie kann es uns also gelingen, „zielgruppenorientiert, interkulturell sensibel und diversitätsbewusst zu arbeiten, ohne dabei in die kulturalisierende ‚Vorurteilstiste‘

abzurutschen.“¹⁵ und nicht „zur Marginalisierung und Stigmatisierung beizutragen“¹⁶? Veronika Fischer beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit Leitlinien einer diversitätsbewussten Familienbildung und meint in ihrem Fazit: „[...] ein Gesamtkonzept ist gefragt [...], Anerkennung der Vielfalt von Identitäten, Mehrfachzugehörigkeiten und familialen Lebensformen. Die milieuspezifischen Präferenzen und Ressourcen sind [...] zu beachten. Familienbildung prüft kritische Vielfalt als Potenzial und entwickelt eine Anerkennungskultur in der Einrichtung.“¹⁷ Die These von Thomas Geisen, „Nur wenn es Einrichtungen gelingt, an den Lebensstrategien von Migrationsfamilien anzuknüpfen, kann es gelingen, zu einer familiennahen und bedürfnisorientierten Bildung von Eltern und Kindern beizutragen.“¹⁸, betrifft nach meiner Einschätzung nicht nur Migrationsfamilien, sondern alle Familien. Die Suche nach der Antwort auf die Frage, wie das Bildungseinrichtungen gelingen kann, bleibt weiterhin eine Herausforderung. „Unterstützung könnten die Einrichtungen dabei von einer anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung erhalten, die sowohl auf die Bedürfnisse der Familien fokussiert [ist] als auch auf Fragen der Umsetzung dieser Bedürfnisse in den Einrichtungen.“¹⁹ Dieser Sammelband ist ein Anfang!

Ulrike Stephan ist Dipl.-Pädagogin und wissenschaftliche Referentin bei der eaf im Forum Familienbildung.

¹³ Doris Lüken-Klaßen und Regina Neumann: Familienbildung mit Geflüchteten. Barrieren erkennen und überwinden, S. 198.

¹⁴ <https://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-migrantenmilieus/>

¹⁵ Doris Lüken-Klaßen und Regina Neumann: Familienbildung mit Geflüchteten. Barrieren erkennen und überwinden, S. 201.

¹⁶ Thomas Geisen: Familienbildung in der multikulturellen Gesellschaft, S. 95.

¹⁷ Veronika Fischer: Leitlinien einer diversitätsbewussten Familienbildung, S. 48.

¹⁸ Thomas Geisen: Familienbildung in der multikulturellen Gesellschaft, S. 83.

¹⁹ ebd., S. 95.