STUDIUM

Halit Öztürk

Migration und Erwachsenenbildung

» STUDIENTEXTE FÜR ERWACHSENENBILDUNG «

wbv DIE

Halit Öztürk

Migration und Erwachsenenbildung

Studientexte für Erwachsenenbildung

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Bei der gelben Reihe des DIE handelt es sich um didaktisch strukturierte Bestandsaufnahmen zu Kernthemen der Erwachsenenbildung. Die Studientexte vermitteln fachliches Begründungswissen vor dem Hintergrund des wissenschaftlichen Forschungsstands und einer reflektierten Praxis. Sie eignen sich als Begleitmaterial in Fortbildungen und als Ausbildungsliteratur im Studium. Die Studientexte sind als Selbstlernmaterialien konzipiert und ermöglichen Neueinsteiger/inne/n im Handlungsfeld, erfahrenen Fachkräften und Studierenden die selbständige Erschließung des Themas.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Theresa Maas

Bisher in der Reihe Studientexte für Erwachsenenbildung erschienene Titel (Auswahl):

Bernhard Schmidt-Hertha
Kompetenzerwerb und Lernen im Alter
Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5401-8

Claudia de Witt, Thomas Czerwionka
Mediendidaktik
2. akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5315-8

Ekkehard Nuissl
Evaluation in der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2013, ISBN 978-3-7639-5266-3

Karin Dollhausen, Regine Mickler
Kooperationsmanagement in der Weiterbildung
Bielefeld 2012, ISBN 978-3-7639-5060-7

Svenja Möller
Marketing in der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2011, ISBN 978-3-7639-4902-1

Horst Siebert
Theorien für die Praxis
3. akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2011, ISBN 978-3-7639-4266-4

Stefanie Hartz, Klaus Meisel
Qualitätsmanagement
3. akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2011, ISBN 978-3-7639-4248-0

Susanne Lattke, Ekkehard Nuissl, Henning Pätzold
Europäische Perspektiven der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-4248-0

Ekkehard Nuissl
Empirisch forschen in der Weiterbildung
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-4246-6

Dieter Gnahs
Kompetenzen – Erwerb, Erfassung, Instrumente
2. akt. und überarbeitete Auflage,
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-4244-2

Stefan Hummelsheim
Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1976-5

Steffen Kleint
Funktionaler Analphabetismus – Forschungsperspektiven und Diskurslinien
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1975-8

Mona Pielorz
Personalentwicklung und Mitarbeiterführung in Weiterbildungseinrichtungen
Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1965-9

Wiltrud Gieseke
Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung
Bielefeld 2008, ISBN 978-3-7639-1955-0

Weitere Informationen zur Reihe unter
www.die-bonn.de/st

Bestellungen unter
wbv.de

Studientexte für Erwachsenenbildung

Halit Öztürk
unter Mitarbeit von Sara Reiter und Daniela Schuldes

Migration und Erwachsenenbildung

wbv DIE

Herausgebende Institution
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.

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

Lektorat: Theresa Maas
Korrektorat: Christiane Barth

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein Feedback zukommen lassen. Geben Sie einfach den Webkey **42/0036** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

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

Verlag:
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 9 11 01-11
Telefax: (0521) 9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
Internet: wbv.de

Bestell-Nr.: 42/0036

© 2014 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld
Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Potsdam
Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
ISBN 978-3-7639-5369-1 (Print)
ISBN 978-3-7639-5370-7 (E-Book)

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C019545

Inhalt

Vorbemerkungen **7**

1. Einleitung **9**

2. Migration und migrationsbedingte Diversität in Deutschland **12**

2.1 Typisierung von Migration 12

2.2 Definition der Personen mit Migrationshintergrund 16

2.3 Rückblick – Migration im Nachkriegsdeutschland 18

2.4 Struktur und soziale Lage der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland 26

2.5 Rechtssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland 31

3. Bestandsaufnahme zur Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland **39**

3.1 Nationale und internationale Erhebungsinstrumente zum Themenfeld Weiterbildung und Migration 39

3.2 Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund 45

3.3 Weiterbildungsangebote für Erwachsene mit Migrationshintergrund 53

4. Theoretische Erklärungsansätze zur ungleichen Weiterbildungsbeteiligung **61**

4.1 Bildungsökonomische Ansätze 61

4.2 Arbeitsmarktsoziologische Ansätze 67

4.3 Diskriminierungsansätze 74

5. Professionalität und Weiterbildung – Herausforderungen in einer modernen Einwanderungsgesellschaft **81**

5.1 Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz 81

5.2 Professionalität im Spannungsverhältnis von Wissen und Nicht-Wissen 86

5.3 Multiperspektivität im Kulturdiskurs 91

5.4 Kompetenzen im Umgang mit kultureller Vielfalt 99

6. Diversität und Weiterbildungsorganisationen **107**

6.1 Diversity Management 108

6.2 Interkulturelle Öffnung 118

6.3 Diversity Management und Interkulturelle Öffnung im Vergleich 128

7. Diversitätsbewusste Weiterbildungsarbeit **130**

Glossar **134**

Anhang **137**

Literatur **140**

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen **156**

Zusammenfassung/Abstract **158**

Autor und Autorinnen **159**

Vorbemerkungen

Migration ist – historisch betrachtet – wohl so alt wie die Menschheit selbst. Mit der Herausbildung von Nationalstaaten wurde der Begriff auch juristisch verankert. Heute regeln Gesetze, wer wann unter welchen Voraussetzungen aus- oder einwandern darf. Aber auch die Verfasstheit der jeweiligen Gesellschaft spielt eine bedeutende Rolle beim Verständnis dessen, was wir unter „Migration" verstehen. Wirtschaftliche und politische, aber auch allgemeinere gesellschaftliche und kulturelle Prägungen von Sender- wie Empfängerländern sind ausschlaggebend für die Migrationsbewegungen und deren Deutung durch uns.

Der direkte Zusammenhang zwischen Bildung und Migration wird in solchen gesamtgesellschaftlichen Untersuchungen meistens als „brain drain", also als Verlust von Personen mit hohem Ausbildungspotenzial verstanden. Als positiver Gegenbegriff kursiert der „brain gain", der Zugewinn an Personen mit hohem Qualifikationsniveau. Für die Weiterbildung lässt sich die Bilanz nicht so einfach aufstellen. Daher ist es notwendig, nicht nur die Weiterbildungslandschaft mit hohem Auflösungsgrad darzustellen, damit z.B. die Heterogenität der sich weiterbildenden Personen abgebildet werden kann, sondern gleichzeitig der Vielschichtigkeit von Migration gerecht zu werden. Im Vordergrund der Analysen zu Weiterbildung und Migration steht die Weiterbildungsteilnahme von nach Deutschland zugewanderten Personen. Jedoch darf man nicht bei dieser Betrachtungsweise stehen bleiben. Es ist auch zu fragen, wie das Angebot und das Personal in der Weiterbildung auf Migration reagieren. Der vorliegende Studientext nimmt sich genau dieser Fragen an.

Aufbauend auf Begriffsklärungen und einem kurzen historischen Rückblick zur Zuwanderung nach Deutschland, befasst sich das Buch sowohl mit der Bestandsaufnahme der Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund als auch mit Erklärungsansätzen für die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund. Daraus lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die nicht nur auf Themen wie Inklusion und Diversität verweisen. Breitere Bevölkerungskreise mit vorhandenen Weiterbildungsangeboten zu erreichen, gilt als eine der großen Herausforderungen für die Erwachsenenbildung. Das vorliegende Buch bietet die hierfür nötigen Definitionen, Hintergründe und Fakten, die Studierenden und interessierten Praktikern einen systematischen Einstieg in das Thema ermöglichen.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) hat zum Thema „Migration" einige Studien vorgelegt, die bereits einige Jahre, bevor sich die breite Öffentlichkeit dem Thema zuwandte, erste Forschungen in den Diskurs eingespeist. So ist bereits vor zwanzig Jahren das Buch „Ausländische Er-

wachsene qualifizieren – Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze“ von Walter Bender und Petra Szablewski-Çavus erschienen. Zu den später für die Praxis aufbereiteten Materialien zählt die Studie „Interkulturelle Bildung in der Pflege“, die von Jens Friebe und Michaela Zalucki im Jahr 2003 herausgegeben wurde. Darin enthalten sind Kapitel zur transkulturellen Kompetenz in der Altenpflege, die in Fortbildungen für das Pflegepersonal und mittlerweile auch in der Erstausbildung Berücksichtigung finden. Aber nicht nur die einheimische Bevölkerung befasst sich mit transkulturellen Kompetenzen. Gerade am Beispiel der Pflege wird deutlich, dass es in den letzten Jahren vermehrt zum Einsatz von „Migrantinnen und Migranten in der Altenpflege“ gekommen ist, wie der Titel einer weiteren Publikation von Jens Friebe im Jahr 2006 zeigt. Bereits zu diesem Zeitpunkt wurden am DIE Fortbildungsmodule und Qualifizierungen für Pflegende mit Migrationshintergrund entwickelt, die von Anwendern in der Praxis noch immer rege nachgefragt werden. Auch der *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* widmete sich dem Thema „Bildung und Migration“ im Jahr 2012.

Weiterbildung im Zeitalter von Migration sieht sich mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert und ist wiederum nur ein Teil der Diskussion zur gesellschaftlichen Teilhabe und Inklusion. Dieses Thema im Bereich der Inklusion am Beispiel der Migrantinnen und Migranten zu verankern, bildet eine wichtige Kompetenz für Studierende und praktisch Tätige in der Erwachsenenbildung.

Die am Ende jedes Kapitels des Buches formulierten Reflexionsfragen und Literaturhinweise sind sorgsam ausgewählt und unterstützen jene, die ihren Lernfortschritt vertiefen und selbst kontrollieren möchten. In bewährter Form sind didaktisch aufbereitete Lernmaterialien zu diesem Buch im Internet-Angebot des DIE sowie auf der Website des Verlags zu finden (→ www.die-bonn.de/st und wbv.de/artikel/42---0036).

Klaus Schömann
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

1. Einleitung

Menschen wandern, ob innerhalb oder außerhalb der Grenzen des „Heimatlandes“, ob freiwillig oder gezwungen, ob vorübergehend oder dauerhaft. Die Gründe für Migration sind komplex und heterogen; sie spiegeln sich in den unterschiedlichen Lebenslagen und Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten sowie deren Nachkommen in Deutschland wider. So kommen Menschen seit Jahrzehnten mit unterschiedlichem Einwanderungsstatus (z.B. als Arbeitsmigranten, Familienangehörige, Spätaussiedler, Asylbewerber, Flüchtlinge etc.) nach Deutschland. Dabei hat sich Deutschland in den vergangenen Jahren zu einem der weltweit attraktivsten Zuwanderungsländer entwickelt. Das zeigt jüngst eine international vergleichende Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Im Jahr 2012 war Deutschland nach den USA das Land mit der höchsten Zuwanderungsrate (vgl. OECD 2014).

Ebenso wie die Gründe für Migration sind auch die Folgen für den Migranten selbst und für sein soziales Umfeld vielfältig: Der Migrant verlässt die ihm vertraute Heimat, hinterlässt Familie, Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen und ist mit einer neuen, zum Teil unbekannten Umgebung konfrontiert. Hier muss er sich ein neues soziales Umfeld aufbauen. Er muss sich in den gesellschaftlichen Strukturen zurechtfinden. Zugleich bemüht er sich um eine Aufrechterhaltung seiner Beziehungen zum bisherigen Heimatland. Die Gesellschaft des Einwanderungslandes ist wiederum gefordert, dem Einwanderer die nötige Anerkennung zuteilwerden zu lassen.

Ebenso sollte das Einwanderungsland seinen neuen Mitbürgerinnen und Mitbürgern sowie deren Nachkommen die Teilhabe insbesondere in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Weiterbildung und Arbeitsmarkt ermöglichen. Gerade im Hinblick auf die gesellschaftliche und berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist die Erwachsenen-/Weiterbildung gefragt, zumal sie häufig als Instrument zur Bekämpfung bestehender Chancenungleichheit in der Gesellschaft erachtet wird. Insofern stellt die gesellschaftliche Realität einer sich zunehmend differenzierenden Gesellschaft auch an die Erwachsenen-/Weiterbildung Herausforderungen. Dementsprechend benötigt die Weiterbildungspraxis von der Weiterbildungsforschung beispielsweise verlässliche Aussagen über die Weiterbildungseinstellungen, -interessen und -barrieren von Erwachsenen mit Migrationshintergrund, damit sie adressatengerechte Weiterbildungsprogramme konzipieren und dadurch die Erreichbarkeit steigern kann. Die Datenlage über Weiterbildung im Kontext von Migration ist bislang allerdings recht überschaubar.

Vor diesem Hintergrund setzt dieses Buch am Schnittpunkt *migrationsbedingte Diversität* und *Weiterbildung* an. Ziel ist es, eine fundierte Wissens- und Reflexionsgrundlage der Migrationsthematik in der Weiterbildung zu schaffen und dabei auf die

Weiterbildungsbedürfnisse der nach Deutschland eingewanderten bzw. in Deutschland geborenen Erwachsenen mit Migrationshintergrund aufmerksam zu machen. Zudem will dieses Buch die Herausforderungen identifizieren, die sich für die Weiterbildung durch Migration bzw. migrationsbedingte Vielfalt ergeben und Studierende bzw. bereits in der Weiterbildung professionell Tätige für eine diversitätsbewusste Weiterbildungsarbeit sensibilisieren. Beleuchtet werden dabei folgende Aspekte.

In *Kapitel 2* werden zunächst die zentralen Begriffe und Zusammenhänge rund um Migration erläutert. Daran anknüpfend werden die Migrationsgeschichte mit den Hauptformen der Zuwanderung nach Deutschland seit den 1950er Jahren sowie die Rechtssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland dargestellt.

In *Kapitel 3* werden die wesentlichen nationalen und internationalen Datenquellen zum Themenfeld „Weiterbildung und Migration" vorgestellt. Zudem wird hier ein Überblick über die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland gegeben.

Im Anschluss daran werden in *Kapitel 4* zentrale Determinanten der Weiterbildungsteilhabe aufgezeigt und im Hinblick auf die spezifischen Bedingungen von Migration diskutiert. Im Fokus stehen dabei bildungsökonomische und arbeitsmarktsoziologische sowie Diskriminierungsansätze.

In einem weiteren Schritt werden in *Kapitel 5* grundlegende Gedanken zum professionellen Selbstverständnis einer diversitätsbewussten Weiterbildung angerissen und wesentliche Aspekte eines erwachsenenpädagogischen Kompetenzprofils herausgearbeitet.

Daran anschließend werden in *Kapitel 6* verschiedene Gestaltungs- und Veränderungsansätze als Referenzrahmen für Weiterbildungsorganisationen in Betracht gezogen.

Das Buch schließt in *Kapitel 7* mit einem Resümee für eine diversitätsbewusste Weiterbildungsarbeit für und mit Erwachsene/n mit Migrationshintergrund in Deutschland.

Ziele des Studientextes

Die Leserinnen und Leser dieses Studientextes

- gewinnen ein Überblickswissen über das Themenfeld „Migration und Weiterbildung" – von der Migrationsgeschichte mit den Hauptformen der Zuwanderung nach Deutschland seit den 1950er Jahren über die gegenwärtige Rechtssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland bis hin zur Struktur und sozialen Lage dieser Bevölkerungsgruppe,
- lernen zentrale nationale und internationale Erhebungsinstrumente und Datenquellen zum Themenfeld Weiterbildung und Migration sowie die Weiterbildungssituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund kennen,
- gewinnen einen Einblick in bildungsökonomische und arbeitsmarktsoziologische Konzepte sowie Diskriminierungsansätze,

- können wesentliche erwachsenenpädagogische Kompetenzen im Umgang mit migrationsbedingter Vielfalt identifizieren und
- können verschiedene Gestaltungs- und Veränderungsansätze als Referenzrahmen für Weiterbildungsorganisationen benennen und die Forderung nach einer diversitätsbewussten Weiterbildungsarbeit begründen.

Auch dieses Buch entstand in der „Migration“ zwischen meiner bisherigen und meiner neuen wissenschaftlichen Heimat – zwischen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Dabei habe ich vielfältige Unterstützung erfahren und möchte allen an dieser Stelle meinen Dank dafür aussprechen. Insbesondere danken möchte ich dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) für die Aufnahme dieser Publikation in die Buchreihe „Studientexte für Erwachsenenbildung“ und Theresa Maas, wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIE, für die ausgezeichnete Zusammenarbeit sowie für alle konstruktiven Anregungen während der Entstehung dieses Buches. Mein Dank gilt außerdem Sara Reiter, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung der WWU Münster, für ihre wertvollen Anregungen sowie für ihre großartige Unterstützung als Mitautorin von Kapitel 4 und 6, ebenso wie Daniela Schuldes, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Pädagogik der FAU Erlangen-Nürnberg, für ihre engagierte Unterstützung als Mitautorin von Kapitel 5. Ebenso möchte ich mich bei Katrin Lennartz, studentische Hilfskraft am Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung der WWU Münster, für ihre Unterstützung bei der Erstellung von Zusatzmaterialien bedanken.

2. Migration und migrationsbedingte Diversität in Deutschland

Migration und die daraus gewachsene ethnische und kulturelle Vielfalt sind offensichtlich erlebte Realität und Alltag in vielen Ländern der Welt. Migration ist aber auch eine Herausforderung für den sozialen Zusammenhalt und für Bildungsgerechtigkeit. Gleichzeitig stellt sie eine Chance im Umgang mit dem demografischen Wandel in hochentwickelten Industrienationen wie Deutschland dar (vgl. z.B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Nicht verwunderlich ist daher das große Interesse verschiedener Fachdisziplinen, wie der Erziehungswissenschaft, der Soziologie, der Psychologie, der Geografie, der Ökonomie oder der Medizin, an der Migrationsthematik (vgl. Bade 2002, S. 13f.).

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Kapitel die Vielfalt von Erwachsenen mit Migrationshintergrund wie folgt aufgezeigt: Zunächst werden die wesentlichen Begriffe rund um Migration definiert. Daran schließt sich eine Darstellung der Migrationsgeschichte mit den Hauptformen der Zuwanderung nach Deutschland seit den 1950er Jahren an. Danach wird die soziale Struktur und Situation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland aufgezeigt. Abschließend wird die Rechtssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland diskutiert.

2.1 Typisierung von Migration

Der Begriff „Migration“ stammt vom lateinischen Wort *migratio* und bedeutet Wanderung.

DEFINITION

Migration

Vereinfacht kann man „Migration“ als einen Sammelbegriff für Wanderungsprozesse von Personen bezeichnen, die „ihren Lebensmittelpunkt verlagern“ oder zu deren „altem Lebensmittelpunkt ein neuer hinzukommt“ (Treibel 2008, S. 295).

Bei näherer Betrachtung erweist sich der Begriff aber als äußerst vielschichtig. Dies zeigt sich u.a. an einer Vielzahl synonym verwendeter Begriffe in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion, die sich aus den verschiedenen Arten von Migration und ihren Motiven ergibt. Zusammenfassend lassen sich folgende Merkmale von Migration hervorheben:

- räumliche Merkmale (Binnenmigration vs. internationale Migration),
- zeitliche Merkmale (temporäre vs. permanente Migration),
- Migrationsentscheidungen (freiwillige vs. unfreiwillige Migration)
  (vgl. Han 2010; Oswald 2007; Treibel-Illian 2011).

Räumliche Merkmale
Die räumlichen Aspekte fokussieren auf die Zielrichtung der Migration von Personen bzw. Personengruppen. Hierbei wird zwischen Binnenmigration und internationaler Migration unterschieden. Die Wanderungen von Personen innerhalb eines Staates (z.B. Umzug von Köln nach München) werden als *Binnenmigration* und Wanderungen von Personen über Staatsgrenzen hinweg als *internationale Migration* (z.B. Wegzug von Istanbul nach Berlin) bezeichnet (vgl. Han 2010, S. 7f.). Sowohl Binnenmigration als auch internationale Migration existieren in Deutschland. Aus der amtlichen Wanderungsstatistik des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012 ergeben sich folgende Daten:
- 3,7 Millionen Menschen wanderten in eine andere Gemeinde innerhalb Deutschlands,
- 1,08 Millionen Menschen immigrierten aus dem Ausland nach Deutschland und
- 711.991 Menschen emigrierten aus Deutschland ins Ausland
  (vgl. Statistisches Bundesamt 2014a, S. 10).

Bei der internationalen Migration werden zwei Formen unterschieden: Die „Auswanderung“ bzw. „Emigration“ aus einem und die „Einwanderung“ bzw. „Immigration“ in ein anderes Land. Dabei werden Personen, die z.B. Deutschland für einen längeren Zeitraum oder dauerhaft verlassen, als „Emigranten“ bezeichnet. Personen, die für einen längeren Zeitraum oder dauerhaft nach Deutschland einwandern, nennt man „Immigranten“ (vgl. Han 2010, S. 8).

Nicht selten fällt im Einwanderungskontext auch noch der Begriff der „Remigration“ bzw. „Rückkehrmigration“. Dieser Begriff wird für Personen verwendet, die nach einem längeren Zeitraum wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren (z.B. Person X verlässt Deutschland nach zehn Jahren Aufenthalt und kehrt zurück in die Türkei) (vgl. Currle 2006).

Zeitliche Merkmale
Der Migrationsprozess wird, wie an den oben aufgeführten Beispielen deutlich wird, auch unter zeitlichen Aspekten betrachtet. Die Verlegung des Lebensmittelpunktes kann für eine beschränkte Zeit („temporäre Migration“) oder auf Dauer („permanente Migration“) erfolgen:
- *permanente Migration*
  Personen verlassen ihr Heimatland für eine unbestimmte Zeit, um sich in einem anderen Land niederzulassen;

- *temporäre Migration*
  Personen verlassen ihr Heimatland lediglich für eine bestimmte Zeit, um in einem anderen Land zu arbeiten oder zu studieren
  (vgl. Keeley 2010, S. 22).

Es herrscht aber keine Einigkeit darüber, ab welcher Dauer eine Migration als „temporär" oder „permanent" zu bezeichnen ist. So werden nach der UN-Definition alle kurzfristigen – auch die immer wiederkehrenden – Wanderungen unter drei Monaten (u.a. Touristen, Pendler) nicht als Migration gewertet. Erst nach einem dreimonatigen Aufenthalt liegt eine temporäre Migration vor. Personen mit einem mindestens zwölfmonatigen Aufenthalt gelten dann bereits als „Langzeit-Migranten" (engl.: *long-term migrants*) (vgl. United Nations 1998, S. 17f.). Abgesehen von solchen Definitionsfragen ist noch festzuhalten, dass die Dauer und der zeitliche Verlauf der Migration nicht allein von den Intentionen der „Migranten" abhängen, sondern von der „Willkommens- und Anerkennungskultur" sowie insbesondere von gesetzlichen Bestimmungen des Einwanderungslandes (→Kap. 2.4).

Gesetzliche Regelungen

Die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV) steuert die „nicht-akademische" Fachkräftemigration aus Drittstaaten nach Deutschland und regelt den Arbeitsmarktzugang bereits in Deutschland lebender Ausländer (§ 1 BeschV). Die zentrale Koordinierungs- und Steuerungsfunktion hat dabei die Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie führt in der Regel halbjährliche Fachkräfteengpassanalysen durch und erstellt auf dieser Grundlage eine Positivliste für die Berufe, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden (§ 6 BeschV). Zudem legt die Beschäftigungsordnung den zeitlichen Rahmen etwa für befristete Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken fest: Die Höchstdauer der Saisonbeschäftigung ist auf sechs Monate im Kalenderjahr begrenzt (§ 15a BeschV).

Migrationsentscheidungen

In der Migrationsforschung wird auch nach den Motiven für die jeweiligen Wanderungsbewegungen unterschieden. Die unterschiedlichen Migrationsmotive werden in zwei Kategorien unterteilt: *freiwillige* und *unfreiwillige Migration*. Dabei werden die komplexen Bestimmungsfaktoren der Migration auf Basis des sogenannten „Push- und Pull-Modells" präzisiert. „Push-Faktoren" beziehen sich auf diejenigen Umstände im Heimatland, die Personen oder Personengruppen zur Auswanderung drängen, wie z.B.

- politische und religiöse Verfolgung,
- wirtschaftliche Krisen,
- zwischenstaatliche Kriege oder Bürgerkriege sowie
- Umwelt- und Naturkatastrophen.

Demgegenüber bezeichnen „Pull-Faktoren“ Anreize des Ziellandes, die Personen oder Personengruppen zur Einwanderung motivieren, wie z.B.

- politische Stabilität,
- demokratische Sozialstruktur,
- religiöse Glaubensfreiheit,
- wirtschaftlicher Wohlstand sowie
- bessere Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten
  (Han 2010, S. 12f.).

Die Einordnung dieser Faktoren hinsichtlich einer freiwilligen bzw. unfreiwilligen Migration erweist sich in der Praxis häufig als schwierig, weil Push- und Pull-Faktoren oft ineinander übergehend wirken. Für die Bewertung der Migrationsentscheidungen wird zur Vereinfachung angenommen, dass bei unfreiwilliger Migration (z.B. Flucht und Vertreibung) gewöhnlich die Push-Faktoren und bei freiwilliger Migration (z.B. Arbeits-, Heirats- und Bildungsmigration) eher die Pull-Faktoren die Entscheidung zur Migration beeinflussen. Die häufigsten Migrationsursachen, wie auch die Migrationsgeschichte im Nachkriegsdeutschland (→Kap. 2.3) veranschaulicht, sind die Suche nach Arbeit und besseren Lebensbedingungen, die Familienzusammenführung und die Flucht etwa vor politischer und religiöser Verfolgung. So konstatiert eine aktuelle UN-Studie, dass weltweit rund 232 Millionen Menschen außerhalb ihrer Heimatländer leben; das entspricht 3,2 Prozent der Weltbevölkerung. Die Familienzusammenführung wird dabei als das vorherrschende Einwanderungsmotiv in OECD-Ländern genannt (vgl. UN-Report 2013, S. 4, 8). Die globalen Statistiken des *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR) zeigen die bedenkliche Entwicklung in den Bereichen Flucht und Asyl: 51,2 Millionen Menschen waren Ende 2013 auf der Flucht, davon sind

- 16,7 Millionen Flüchtlinge,
- 33,3 Millionen Binnenvertriebene und
- 1,2 Millionen Asylsuchende
  (vgl. UNHCR 2014, S. 2).

Die vorliegenden Migrationstypologien sind noch unvollständig und versuchen lediglich, die Migrationssituation in ihrer Komplexität zu veranschaulichen. Eine differenzierte und realitätsgerechte Bestimmung der Migration bleibt weiterhin eine Herausforderung für die Migrationsforschung: Die Auswirkungen der Globalisierung und Internationalisierung auf das Migrationsverhalten sind noch aufzuklären und in Erklärungsansätzen zu berücksichtigen. Ohne Einschränkung zugestimmt werden kann in diesem Zusammenhang den von Oswald beschriebenen fehlenden Migrationsformen:

> Nicht berücksichtigt wird, dass Migration nicht mehr nur in eine Richtung und einmalig, sondern vermehrt als Pendel- und Zirkularmigration stattfindet und die Lebensführung bi- oder multilokal zwischen zwei oder gar mehreren Kulturen organisiert wird. Keine Erklärung finden auch die Phänomene der Kettenmigration und der Migrations-Netzwerke, die dafür verantwortlich sind, dass manche Migrationsbewegungen gar nicht mehr zu stoppen sind, auch wenn die Verursachungen und ursprünglichen Auslöser nicht mehr vorhanden sind. Weitere nicht berücksichtigte Aspekte sind die „ethnischen Hierarchien", die infolge der Definition von Migrationsorten entstehen, sowie die Frage, ob die relevanten Akteure und Entscheidungsträger in Migrationsprozessen Individuen oder Kollektive sind und welche – nicht nur monetären – „Zahlungsmittel" zur Begleichung der Migrationskosten zur Verfügung stehen (Oswald 2007, S. 91).

In der Folge wird es, wie die *Global Commission on International Migration* (GCIM) aufzeigt, immer schwieriger, die traditionelle Unterscheidung in Herkunfts-, Transit- und Zielländer aufrechtzuerhalten (vgl. GCIM 2006, S. 5). Diese Entwicklungen werden vor allem von theoretischen Konzepten wie auch empirischen Analysen der „Transnationalisierung" bestätigt.

Transnationalisierung

Das Konzept der „Transnationalisierung" erweitert den traditionellen Blick der Migrationsforschung, die lediglich Nationalgesellschaften bzw. Nationalstaaten zum Ausgangspunkt ihrer Analysen macht. Es beschreibt Phänomene, die über Nationalstaaten hinausgehen. Diese Phänomene können beispielsweise Familienverbände, soziale Beziehungen, Organisationen, soziale Netzwerke oder Verhaltensmuster sein, die durch Dauerhaftigkeit und eine hohe Interaktionsdichte geprägt sind (vgl. Pries 2010, S. 10ff.).

In diesem Kontext werden die Migranten stärker als selbstständig handelnde Akteure wahrgenommen und die *Transmigration*, also der Wechsel zwischen verschiedenen Lebensorten in unterschiedlichen Ländern, zum Normalzustand erklärt. In der Folge wird die Herausbildung von transnationalen Identitäten durch die dauerhaften Verbindungen sowohl zur Herkunfts- als auch Zuwanderungsgesellschaft bzw. durch soziale Interaktionsbeziehungen zwischen Menschen in unterschiedlichen Ländern zunehmen (vgl. Pries 2010).

2.2 Definition der Personen mit Migrationshintergrund

Die Unbestimmtheit des Migrationsbegriffs setzt sich in unterschiedlichen Bezeichnungen der nach Deutschland eingewanderten Menschen sowohl im öffentlichen Diskurs als auch in der Wissenschaft fort. Zu den verwendeten Bezeichnungen gehören u.a.:

- Ausländer/in,
- Migrant/in,