



Prof. Dr. Halit Öztürk, Niels Klabunde

Städte als (Weiter-)Bildungszentren in der Einwanderungsgesellschaft

Handlungsfelder für eine nachhaltige Stadtentwicklung



Im folgenden Beitrag stellen wir zwei Strategierichtungen und potenzielle Handlungsfelder zur Diskussion, die (Weiter-)Bildung und Migration als zentrale Elemente für eine nachhaltig prosperierende Stadtentwicklung verankern. Die eine Strategierichtung nimmt die zugewanderte Bevölkerung als lang vernachlässigtes und unentdecktes Arbeitskräftepotenzial mit den Handlungsfeldern Anerkennung und Weiterbildungsbeteiligung in den Blick. Die andere Strategierichtung nimmt sich der Chancen einer gezielten Anwerbung von potenziellen Fachkräften über Bildungsinstitutionen (vor allem Hochschulen) und tatsächlichen Fachkräften über das neue Anerkennungsgesetz an und diskutiert dabei die Handlungsfelder Talentmarketing, städtische Bildungs- und Demografiekonzepte.

Mit der Entstehung urbaner Räume entwickelten sich Städte bereits in der Antike zu Bildungszentren, die auch jenseits ihrer territorialen Macht-, Sprach- und Kulturgrenzen eine starke Anziehungskraft auf verschiedene Alters- und Herkunftsgruppen ausübten. Als Leuchtturm städtischer Bildung entwickelte sich vor allem das antike Athen. Durch seine vielfältigen Bildungsangebote und Bildungskonzepte gewann Athen nicht nur an Ansehen, sondern sowohl durch seine Ausbildung einflussreicher Schülerinnen und Schüler als auch durch den Export seines Bildungsmodells in andere antike Städte politische Macht und Einfluss jenseits der eigenen Stadtgrenzen. Auch der wirtschaftliche Beitrag für das antike Athen über Ausbildungsgebühren und Lebenshaltungskosten war als Gewinn nicht zu vernachlässigen (vgl. Vegge 2006).

Wie die historische Entwicklung von Bildungszentren und das Beispiel der antiken Stadt Athen zeigt, sind die Prosperität und Macht der Städte, Bildungsangebot und -nachfrage sowie Internationalisierung und Migration seit langem positiv verbunden und an sich kein neues Phänomen. Jenseits der Antike, mit der Gründung von Universitäten in Städten während des Mittelalters, vor allem jedoch mit den erweiterten Anforderungen an Bildung und Ausbildung für die Breite der Bevölkerung im Zuge der Industrialisierung und Verstädterung verstärkte sich der Zusammenhang zwischen Prosperität/Macht, Bildung und Migration der Städte zunehmend (vgl. Jeismann 1987). Während zu Beginn zum großen Teil noch die Binnenmigration die Nachfrage an Arbeitskräften, die in städtischen Bil-

dungseinrichtungen zu Facharbeitern weitergebildet wurden, in den schnell wachsenden Industriestädten decken konnte, gewann die Migration aus dem Ausland mit den Schwerpunkten Ende des 19. Jahrhunderts (Aufbau der Städte an der Ruhr durch Bergleute und Arbeiter aus Polen) und nach dem Zweiten Weltkrieg (Wiederaufbau der zerstörten Städte und Industrie u.a. Gastarbeiteranwerbung) an Bedeutung. Um auch die ausländischen Migranten in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde es für die Städte als Bildungszentren zunehmend wichtig, solche Bildungsangebote bereitzuhalten, die eine geeignete Anpassungsqualifizierung bzw. Weiterbildung für diese Zielgruppe ermöglichten (vgl. Bade 1994).

Vor dem Hintergrund des dynamischen technischen Fortschritts, der globalen Arbeitsteilung und der damit zunehmenden Bedeutung von Forschung und Entwicklung für die alten Industriestädte und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der sich immer weiter differenzierenden Arbeitswelt, zeichnet sich für die Städte und ihre Wirtschaft ein steigender Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung ab, der auch in zeitlich immer kürzeren Abständen entsteht. Da die demografische Entwicklung darauf hindeutet, dass das derzeit verfügbare Arbeitskräftepotenzial die Nachfrage der städtischen Wirtschaft auch mithilfe der Stärkung und Beschleunigung höherer Bildungsabschlüsse (vgl. Bologna Reform) und verstärkter Weiterbildungsanstrengungen nicht decken kann, sind die Städte auf Strategien angewiesen, die das Arbeitskräftepotenzial erweitern können.



Strategie nach innen: Unentdeckte Potenziale wecken!

Während die Arbeitsmarktpolitik und ihre Analysen schlummernde Potenziale zunächst in der Erhöhung der noch geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen (vgl. Allmendinger 2006) und später in der Erhöhung der geringeren Erwerbsbeteiligung älterer Menschen über 50 (vgl. Loichinger 2010) sahen, entwickelte sich aus der Vorhersage einer steigenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitern und Fachkräften zusätzlicher Handlungsdruck, nicht nur die Basis des Arbeitskräftepotenzials zu erweitern, sondern auch die Bildungsqualität und damit das Arbeitskräfteangebot an die Nachfrage nach höheren Qualifizierungsniveaus anzupassen. Die Weiterbildung von gering und niedrig qualifizierten Arbeitskräften gewann daher in der letzten Zeit zunehmende Aufmerksamkeit als Handlungsfeld in Arbeitsmarktpolitik (vgl. Loebe/Schöpf 2007) im Allgemeinen und in der Arbeitsmarktpolitik der Städte im Besonderen. Denn gerade der Wandel der Städte von Industriezentren zu Dienstleistungszentren mit einem steigenden Anteil von Forschung und Entwicklung (vgl. Kermer 2007, S. 71) setzte in den letzten Jahrzehnten immer mehr gering und wenig qualifizierte Arbeitskräfte besonders in den Städten frei, während die Nachfrage nach höheren Qualifizierungen stetig anstieg.

Ein besonderes Weiterbildungspotenzial besteht in Bezug auf die Gruppe der zugewanderten Bevölkerung, die im Folgenden als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet werden. Im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund weisen Menschen mit Migrationshintergrund eine weitaus niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf, gleichzeitig wächst der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund und hat mittlerweile einen Anteil von nahezu 20% erreicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2011). Für Städte wird daher die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere von Menschen mit Migrationshintergrund zu einem wichtigen Handlungsfeld. Um mögliche Strategien für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zu entwickeln, bedarf es jedoch zunächst Erkenntnisse über die Zielgruppe und ihr Weiterbildungsverhalten.

Daten zur Weiterbildungsbeteiligung liefert gegenwärtig vor allem der Adult Education Survey (AES). Zur Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens werden im AES zwischen Deutschen

ohne Migrationshintergrund, Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern unter Zuhilfenahme der Staatsangehörigkeit und der Erstsprache unterschieden. Nach den Daten des Adult Education Survey 2010 (s. Tab. 1) beteiligen sich Personen ohne Migrationshintergrund zu 45% und Personen mit Migrationshintergrund zu 30% an Weiterbildung. Betrachtet man die unterschiedlichen Weiterbildungstypen, so lässt sich feststellen, dass laut AES 2010 Personen mit Migrationshintergrund zwar beinahe so häufig an individuellen berufsbezogenen bzw. nicht berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wie Personen ohne Migrationshintergrund, aber in Bezug auf betriebliche Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert sind.

Auf Basis dieser Befunde wird nicht selten die ethnische Herkunft bzw. der Migrationshintergrund im Hinblick auf die Teilhabechancen an Weiterbildung zu den bedeutenden Risikofaktoren gezählt (vgl. Nuissl/Heyl 2010, S. 9). Selbst unter Berücksichtigung der Merkmale Schulbildung, berufliche Qualifikation, Erwerbsstatus und berufliche Positionierung beeinflusst ein Migrationshintergrund negativ die Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Rosenbaldt/Bilger 2008, S. 169).

Da die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland durch eine große Diversität gekennzeichnet ist, die sich aus der Vielfalt verschiedener Einwanderungsgenerationen, aber auch verschiedener Migrationsbiografien, Aufenthaltsperspektiven sowie die soziale, kulturelle und ökonomische Situation zusammensetzt, erfordert die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung einen differenzierten Blick auf die hemmenden sowie unterstützenden Faktoren. Zum einen verringert sich der Einfluss des Migrationshintergrundes auf die Weiterbildungsteilnahme mit Blick auf die sozioökonomischen Faktoren (vgl. Öztürk/Kaufmann 2009, S. 263-271). Die Analyse der sozioökonomischen Verhältnisse zeigt außerdem eine große Differenz zwischen Ausländern und Eingebürgerten der ersten Generation sowie Ausländern und Eingebürgerten der zweiten Generation auf. Die zweite Generation ist formal besser qualifiziert und beruflich besser gestellt. Da genau diese Faktoren die (berufliche) Weiterbildungsbeteiligung maßgeblich beeinflussen, ergibt sich auch ein enormer Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung dieser Personengruppen (vgl. Öztürk 2009, S. 26 ff.).

Teilnahmequote in %	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht berufsbezogene Weiterbildung	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Personen ohne Migrationshintergrund	46	45	31	28	14	13	10	12
Personen mit Migrationshintergrund	33	30	18	13	9	11	9	9
Darunter nach Staatsangehörigkeit:								
Deutsche	34	33	23	17	9	10	7	7
Ausländer	32	29	15	11	9	12	11	11

Quelle: AES 2010 – TNS Infratest Sozialforschung. Basis 18/19- bis 64-jährige Bevölkerung. In: Rosenblatt/Bilger 2011: 68

Tab. 1: Weiterbildungsteilnahme nach Migrationshintergrund

Teilarbeitsmärkte

Zusätzlich muss auch der Arbeitsmarkt unterschieden werden, der nach Lutz und Sengenberger aus dem unstrukturierten Teilarbeitsmarkt (sog. Jedermanns-Arbeitsmarkt), dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt und dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt besteht (vgl. Lutz/Sengenberger 1974). Jede zweite Person mit Migrationshintergrund der ersten Generation (nicht in Deutschland geboren und nach dem sechsten Lebensjahr nach Deutschland eingereist) ist im Jedermanns-Arbeitsmarkt tätig, der vor allem durch einfache Tätigkeiten und somit auch durch eine geringe Weiterbildungsnotwendigkeit gekennzeichnet ist. Personen der zweiten Generation (entweder in Deutschland geboren oder vor Vollendung des sechsten Lebensjahres eingereist) sind mit rund 43% im berufsfachlichen Arbeitsmarkt beschäftigt, der durch standardisierte Qualifikationen gekennzeichnet ist, die Arbeitnehmer daher einfach austauschbar sind und somit auch für diesen Arbeitsmarkt wenig Weiterbildungsnotwendigkeit seitens der Arbeitgeber besteht. Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit sind im Vergleich zu den Eingebürgerten ebenfalls überwiegend im Jedermanns-Arbeitsmarkt beschäftigt. Auch die (Spät-)Aussiedler sind zu 38,1% im Jedermanns-Arbeitsmarkt tätig (vgl. Öztürk 2011, S. 227).

Die Konzentration auf dem Jedermanns-Arbeitsmarkt von Personen mit Migrationshintergrund (insbesondere der aus der ersten Generation) wird überwiegend mit deren unzureichenden Bildungsqualifikationen erklärt. Sobald aber die Bildungsqualifikationen von Personen mit Migrationshintergrund differenzierter analysiert werden, dann stellt sich auch hier ein besonderes Dilemma heraus: 36,4% aller Personen mit Migrationshintergrund verfügen über einen ausländischen Bildungsabschluss. Sogar mehr als die Hälfte aller Ausländer der ersten Generation und (Spät-)Aussiedler (55,7% vs. 59,2%) verfügen über einen ausländischen Bildungsabschluss (eigene Berechnungen nach SOEP). Ein großer Anteil von Personen mit Migrationshintergrund hat somit eigentlich die erforderlichen Qualifikationen aus ihren jeweiligen Herkunftsländern mit nach Deutschland gebracht. Anstatt diese Menschen mit ihren vielfältigen Potenzialen ins Arbeitsleben zu integrieren und zu stärken, werden sie in Tätigkeiten vermittelt, die weit unter ihren Kompetenzen und Möglichkeiten liegen, tendenziell schlecht bezahlt und stark konjunkturabhängig sind (vgl. Engelman/Müller 2007).

Insgesamt ergeben sich für Personen mit Migrationshintergrund, primär für Migranten der ersten Generation, durch deren schlechte berufliche Platzierung weiterhin starke Benachteiligungen bei der Teilnahme an (betrieblicher) Weiterbildung. Folglich greift auch hier das Matthäusprinzip „wer hat, dem wird gegeben“ – wer bereits über eine gute Ausbildung verfügt bzw. diese tatsächlich auch anerkannt bekommt, hat es viel leichter, sich weiterzubilden bzw. erhält auch ausreichend Anreize zur Teilnahme an (betrieblicher) Weiterbildung

als derjenige, der noch über wenig oder keine Qualifikation verfügt bzw. dessen Qualifikationen in Deutschland nicht adäquat anerkannt sind.

Strategie nach außen: Bildungszentren als Anziehungspunkte stärken!

Neben der Strategie nach innen, die sich auf die schlummern- den Potenziale und insbesondere der Bevölkerung mit Migrationshintergrund richtet, besteht eine weitere Strategie darin, die Städte als Anziehungspunkte für Arbeitskräfte von außen zu stärken. Da innerhalb Deutschlands das Potenzial zusätzlicher und gut ausgebildeter Arbeiter und Fachkräfte über die Binnenmigration weitestgehend erschöpft ist (vgl. Faßmann 2007) und politisch wie auch gesellschaftlich die Wanderungen von Nord nach Süd und von Ost nach West aufgrund ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen entgegengewirkt werden sollen (vgl. Bertelsmann 2006), sind die Städte auf die Migration auch von jenseits der nationalen Grenzen angewiesen.



Abb. 1: Die Stadt(gesellschaft) wird bunter (Foto: Jost)

Angesichts der zuletzt hohen Zuwanderungszahlen im Jahr 2011 (vgl. Statistisches Bundesamt 2012), die vor allem auf EU-Länder zurückgehen, erscheint zunächst kein entscheidener Handlungsdruck für die Städte zu entstehen. Bedenkt man die derzeitige schwierige wirtschaftliche Situation in Ländern wie Griechenland und Spanien, so ist es nicht verwunderlich, dass im Vergleich zu den Zuwanderungszahlen von 2010 über 90% mehr Griechen und über 50% mehr Spanier nach Deutschland wanderten (ebd.). Auch die Aufhebung der Beschränkungen bezüglich der EU-Freizügigkeitsregelungen für die EU-Länder, die nach 2004 der EU beigetreten sind, trägt zu einem Großteil zu der stärkeren Zuwanderung aus Polen, Ungarn, Rumänien und Bulgarien bei (ebd.). Lässt man die derzeitige Situation jedoch außer Betracht und blickt auf die Zuwanderungszahlen und vor allem auf den demografisch relevanten Wanderungssaldo (Verrechnung von Fort- und Zuzügen), so zeigt sich, dass der Wanderungssaldo im letzten Jahrzehnt wesentlich geringer ausfiel und sogar mehrmals negative Werte erreichte (vgl. BMBF 2011, S. 20). Es ist daher davon auszugehen, dass die derzeitigen hohen Zuwanderungs-



zahlen auf Sondereffekte zurückgeführt werden können und bei der zu hoffenden wirtschaftlichen Stabilisierung der anderen EU-Länder der Wanderungsgewinn wieder zurückgeht. Zusätzlich droht der demografische Wandel auch in anderen EU-Ländern das Arbeitskräftepotenzial zu verringern, wodurch die derzeitigen Herkunftsländer starker Migration mit Deutschland zunehmend in Konkurrenz um Arbeitskräfte treten (vgl. OECD 2012, S. 69). Gleichzeitig sind die Zuwanderer weniger qualifiziert als die im Inland geborenen Arbeitskräfte. Der Anteil der hochqualifizierten Zuwanderer liegt sogar unter dem OECD-Durchschnitt (vgl. OECD 2010).

Diese Entwicklung hat Folgen für die Migrations- und Bildungspolitik nicht nur auf Bundes- und Länderebene, sondern auch auf der Ebene der Städte, die sowohl Zentren der Arbeitskraftnachfrage sind als auch am ehesten die notwendigen Ressourcen für die Ausbildung und Weiterbildung der noch einwandernden Bevölkerung bereitstellen können. Aufgrund der zeitlichen Dimension des demografischen Wandels, der mehrere Jahrzehnte in Anspruch nimmt, aber auch aufgrund der finanzökonomischen und infrastrukturellen Dimension, die eine längerfristige Planung und Anpassung an Bildungsangebote erfordert, entsteht ein erstes wichtiges Handlungsfeld für die Stadtentwicklung in der vorausschauenden Konzeption und Steuerung, die die Themen Demografie, Prosperität, Bildung und Migration als integrierte Bestandteile mit in den Blick nimmt.

Individuelle Konzepte der Kommunen

Ein wichtiger Schritt auf Bundesebene wurde mit der am 25. April 2012 vorgestellten „Demografiestrategie der Bundesregierung“ (vgl. BMI 2012) gemacht, die die Städte in den Bereichen der Stadtentwicklungspolitik und der Städtebauförderung unterstützen soll. Die Handlungs- und Fördermöglichkeiten seitens nationaler Rahmenbedingungen beschränken sich jedoch zu sehr auf einen informativen und appellativen Charakter, der die Städte auf Zusammenhänge zwischen Demografie, Prosperität, Bildung und Migration hinweist. Die eigentlichen Chancen und Herausforderungen sind jedoch von Stadt zu Stadt verschieden, so dass individuelle Konzepte von Städten erarbeitet werden müssen. Viele Städte haben dies bereits getan. Nachdem der Deutsche Städtetag 2006 (vgl. Deutscher Städtetag 2006) sich des Themas angenommen hat, hat sich als eine der ersten Städte und Metropolen Berlin ein solches Demografiekonzept gegeben (vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin 2009). Das Berliner Demografiekonzept nimmt dabei die wirtschaftlichen Stärken und Entwicklungsziele Berlins, wie etwa die Kommunikations- und Kreativbranche, in den Blick und verbindet sie mit der Forderung nach gut ausgebildeter Zuwanderung zur Deckung des schrumpfenden Arbeitspotenzials und der Stärkung der kreativen Potenziale verschiedener kultureller Perspektiven. Das Konzept betont weiter den Stellenwert der Forschung und des Wissens und schlussfolgert daraus, Bildung und Weiter-

bildung zu stärken. Als Voraussetzung für eine gelungene Zuwanderung betont das Konzept außerdem die Rolle, eine Willkommenskultur zu entwickeln, die die Teilhabechancen aller Menschen und insbesondere der einwandernden Menschen sichert. Als Teil der Willkommenskultur ist auch die bessere Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu werten (vgl. Anerkennungsgesetz), die auch bei einer Nicht- oder Teilerkennung eine adäquate Anpassungs(weiter)qualifizierung gewährleisten muss. Hierzu müssen noch geeignete Konzepte entwickelt werden.

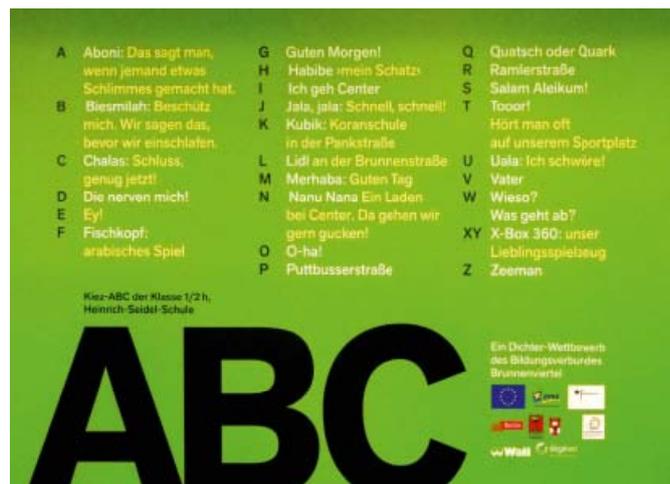


Abb. 2: „Kiez-ABC“ der Klasse 1/2 h der Heinrich-Seidel-Schule im Rahmen des Dichterwettbewerbs im Bildungsverbund Brunnenmarkt in Berlin-Wedding, Plakatwand im U-Bahnhof Bernauer Straße (Foto: Jost)

Nach der allgemeinen Konzeptentwicklung und den Zielbeschreibungen ist es die Aufgabe der städtischen Verwaltung, in Zusammenarbeit mit Verbänden und der Bevölkerung konkrete Umsetzungsmaßnahmen zu entwickeln. Die konkrete Entwicklung beschreibt auch das nächste wichtige Handlungsfeld. Da sich auch Städte in einer Konkurrenzsituation mit anderen Städten befinden, gilt es auch hier, auf das städtische Profil abgestimmte und angepasste Maßnahmen unter Berücksichtigung der Stärken und Schwächen des Umfelds und der Partner zu entwickeln, um so Profil zu gewinnen und sich von anderen Städten abzusetzen. Um beim Beispiel Berlin zu bleiben, ist es denkbar, über die Anziehungskraft der Kulturhauptstadt ein spezifisches Talent-Marketing zu entwickeln, das Kreative aus der Kommunikations- und Kulturbranche nach Berlin lockt. Auch die Verbesserung der rechtlichen und bürokratischen Rahmenbedingungen spielt eine Rolle. Die Stadt Berlin hat bereits zusammen mit der IHK ein sogenanntes „Business Immigration Service“ im Angebot, das interessierte Unternehmer und Gründer von der Aufenthaltsbewilligung, der Suche nach geeigneten Geschäftsräumen und Angestellten unterstützt. Eine weitere Umsetzungsmöglichkeit besteht im konkreten Fall Berlins in der Stärkung der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Durch die Ausweitung der in den letzten Jahrzehnten stark abgebauten Kapazitäten der Hochschulen könnten potenzielle Fachkräfte, insbesondere internationale Studierende, noch stärker und gezielter



angeworben werden. Hierzu wären allerdings auch ein gezieltes internationales Bildungsmarketing und die finanzielle und personelle Stärkung der Hochschulen notwendig, ergänzt durch internationale Curricula und eine integrative Betreuung der internationalen Studierenden, denen in Zusammenarbeit mit Verbänden und der Wirtschaft längerfristige Bleibeperspektiven nicht nur ermöglicht, sondern vor allem auch vermittelt werden (vgl. Klabunde 2012).

Doppelstrategie wagen!

Im Angesicht der anstehenden Herausforderungen für eine nachhaltige Stadtentwicklung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der steigenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitern und Fachkräften können Städte insgesamt auf zwei Strategierichtungen als Handlungsrahmen zurückgreifen. Dabei zeigt die nähere Diskussion der Strategierichtungen eine Perspektive nach innen und nach außen auf. Die Strategierichtungen sind dabei jedoch nicht als getrennt zu betrachten, sondern stehen vielmehr komplementär zueinander.

Das Handlungsfeld Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse ist sowohl relevant für die bereits zugewanderten Migranten und Menschen mit Migrationshintergrund als auch für die Anwerbung von zusätzlichen Fachkräften. Dafür wird es zunächst notwendig sein, das verlorene Vertrauen aus der Dequalifizierungserfahrung wiederzugewinnen und den Zugang zur Zielgruppe zu stärken. Auch das Handlungsfeld Hochschul-, Aus- und Weiterbildung ist für beide Strategierichtungen von Bedeutung. Eine nachhaltige Strategie sollte in Zusammenarbeit mit den Handwerks-, Handels- und Industrieverbänden das (Weiter-)Bildungsangebot so anpassen, dass es die bereits immigrierte Bevölkerung und die zukünftigen Einwanderer nicht ausschließlich als homogene, gering qualifizierte und von Transferleistungen abhängige Gruppe anspricht (vgl. Öztürk 2012), sondern als heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Ausgangs- und Qualifizierungslagen.

So zeigt sich insgesamt, dass die Entwicklung einer integrierten und langfristig angelegten Stadtentwicklungsstrategie, die in einer Doppelstrategie Demografie, Migration und (Weiter-) Bildung verbindet, die städtische Prosperität auch weiterhin nachhaltig sichern kann.

Prof. Dr. Halit Öztürk

Professur für Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung interkultureller und internationaler Pädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Niels Klabunde

Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung interkultureller und internationaler Pädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Quellen:

- Allmendinger, J. (2006): Zum Verhältnis von Demographie, Qualifikation und Frauenerwerbstätigkeit. In: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW (Hrsg.): Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft, Köln, S. 161-172.
- Bade, K. J. (1994): Ausländer-Aussiedler-Asyl: Eine Bestandsaufnahme. München. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Wegweiser Demographischer Wandel 2020. Analysen und Handlungskonzepte für Städte und Gemeinden, Gütersloh und Bonn 2006.
- BMI (2012): Jedes Alter zählt: Demografiestrategie der Bundesregierung, in: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/Politik_Gesellschaft/DemographEntwicklung/demografiestrategie.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 18.05.2012).
- Dokumentation der Konferenz 2009. Berlin.
- Deutscher Städtetag (2006): Demographischer Wandel. Herausforderungen, Chancen und Handlungsmöglichkeiten für die Städte. Köln, Berlin. Arbeitspapier des Deutschen Städtetages.
- Engelmann, B./Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. In: <http://www.beruflicheerkennung.de/brain%20waste.pdf> (Zugriff: 09.05.2012).
- Faßmann, H. (2007): Binnenmigration, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. In: http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Fassmann_Binnenwanderung.pdf (Zugriff: 18.05.2012).
- Jeismann, K.-E. (1987): Einleitung: Zur Bedeutung der „Bildung“ im 19. Jahrhundert. In Berg, C./Hammerstein, N. (1987). Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte München, S. 1-23.
- Kermer, S. (2007): Verstärkung, Migration und wirtschaftliche Entwicklung. Berlin.
- Klabunde, N. (2012): Integration Internationaler Studierender: Chancen und Herausforderungen im Wettlauf um junge Talente – Deutschland und Kanada im Vergleich. Unveröffentlichtes Dissertationsmanuskript.
- Loebe, H./Schöpf, N. (2007): Demografischer Wandel und Weiterbildung: Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld.
- Loichinger, E. (2010): Der fehlende Faktor: Zur Bedeutung altersspezifischer Arbeitszeit für das Erwerbspotenzial. In: Salzmann, T./Skirbekk, V./Weiberg, M. [Hrsg.]: Wirtschaftspolitische Herausforderungen des demografischen Wandels, VS Verlag, S. 35-55.
- Lutz, B./Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen.
- Nuissl, E./Heyl, K. (2010): Probleme der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung. Arbeitspapier 195 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- OECD (2012): OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2012, OECD Publishing.
- Öztürk, H. (2011): Arbeitsmarktsegmentation und ihre Konsequenzen für die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Markowitsch, J./Lassnigg, L./Gruber, E./Babel, H. (Hrsg.): Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen, Innsbruck, S. 221-235.
- Öztürk, H. (2012): Heterogenität des Migrationshintergrundes als Herausforderung für Weiterbildungsorganisationen. In: Göhlich, M./Weber, S./Öztürk, H./Engel, N.: Organisation und kulturelle Differenz. Diversity, Interkulturelle Öffnung, Internationalisierung. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Wiesbaden (im Erscheinen).
- Öztürk, H./Kaufmann, K. (2009): Migration Background and Participation in Continuing Education in Germany: an empirical analysis based on data from the German SocioEconomic Panel study (SOEP). In: European Educational Research Journal, 8(2), S. 255- 275.
- Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bd. 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld.
- Rosenblatt, B. v./Bilger, F. (2011): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld.
- Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin (2009): Demografiekonzept für Berlin. Das Demographiekonzept.
- Statistisches Bundesamt (2011): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): Hohe Zuwanderung nach Deutschland im Jahr 2011, Pressemitteilung Nr. 171. In: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/05/PD12_171_12711.html (Zugriff 17.05.2012).
- Vegge, T. (2006): Paulus und das antike Schulwesen: Schule und Bildung des Paulus. Berlin.