

Möglichkeiten, Bedingungen und Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung in Thüringen

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Verfasser:

Prof. Dr. Ulrich Lakemann

Prof. Dr. Erich Schäfer

Jena, Februar 2016

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Strukturen der Erwachsenenbildung in Thüringen	5
3. Methode und Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe	8
4. Das Thema Inklusion im Rahmen der Einrichtung	10
5. Das Thema Inklusion mit Blick auf das Personal	16
6. Die Gestaltung des Kursprogramms.....	18
7. Die Gestaltung der Kurse.....	20
8. Inklusion und Partizipation.....	22
9. Öffentlichkeitsarbeit.....	24
10. Gebäude, Räumlichkeiten und Ausstattung.....	26
11. Finanzierung und Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung.....	29
12. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Volkshochschulen und freien Trägern der Erwachsenenbildung.....	32
13. Fazit	36
14. Literatur	39

1. Einleitung

Im Jahre 2009 wurde die UN-Behindertenrechtskonvention vom Deutschen Bundestag ratifiziert. Im Zuge der Umsetzungsstrategien geht es nun darum, Inklusion als Querschnittsthema in allen pädagogischen Institutionen zu verankern (vgl. hierzu Lindenmeier/Lütje-Klose 2015). Die Diskussion hat sich bislang vornehmlich auf die schulische Bildung konzentriert. Der Bereich der Erwachsenenbildung wurde deutlich weniger fokussiert.

Ausgehend vom Prinzip der Gleichberechtigung fordert die UN-Behindertenrechtskonvention ein einbeziehendes (inklusives) Bildungssystem auf allen Ebenen und ein lebenslanges Lernen. Der Zugang zur Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen soll Menschen mit einer Behinderung gleichberechtigt mit anderen ermöglicht werden. „Bildung für alle“, „Entfaltung individueller Potenziale“ und „Vielfalt des Lernens“ sind wesentliche Anliegen der Konvention und decken sich mit den traditionellen Werten der Erwachsenenbildung. Vor diesem Hintergrund hat das Landeskuratorium für Erwachsenenbildung die Arbeitsgruppe „Inklusive Erwachsenenbildung“ ins Leben gerufen und damit beauftragt, Empfehlungen und ein Maßnahmenkonzept zur inklusiven Erwachsenenbildung zu erarbeiten.

In der Neufassung des Thüringer Erwachsenenbildungsgesetzes soll über den engeren Begriff von Inklusion der Behindertenrechtskonvention hinaus ein erweiterter Inklusionsbegriff verwendet werden, der zum Ausdruck bringt, dass die Aufgabenerfüllung von Einrichtungen der Erwachsenenbildung auf allen Gebieten unter Berücksichtigung der Vielfalt der Teilnehmenden erfolgt und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen höchste Priorität hat. Die in der Diskussion befindliche Begriffsdefinition lautet: „Inklusive Bildung bedeutet, dass allen Menschen – unabhängig von Geschlecht, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, besonderen Lernbedürfnissen, sozialen oder ökonomischen Voraussetzungen – die gleichen Möglichkeiten offen stehen, an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale zu entwickeln.“

Die große Herausforderung für die Zukunft besteht darin, die „...Erwachsenenbildung auf struktureller Ebene im inklusiven Bildungssystem zu verorten“ (Ackermann/Ditschek 2015, S. 308). Zahlreiche Fragen sind noch offen, bspw. „...ob die Forderung nach offenen bzw. inklusiven Angeboten den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen bzw. ihren Teilhabeinschränkungen immer gerecht wird“ (ebd., S. 313). Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung werden ihre Prozesse und Strukturen unter dem Aspekt der Inklusion neu überdenken und im Sinne einer Organisationsentwicklung ggf. verändern müssen (vgl. hierzu Meisel 2015). Schließlich stellt sich die Frage nach der pädagogischen Professionalität der Erwachsenenbildner_innen bei der Umsetzung einer inklusiven Bildungsarbeit. Es wird insgesamt darum gehen, Inklusion „...weniger als eine Methode oder Organisationsform zu ver-

stehen (...), sondern vielmehr als eine veränderte Philosophie, die insbesondere eine neue normativ-ethische Orientierung beinhaltet“ (Heimlich/Behr, 2009, S. 813).

Die Erwachsenenbildung steht vor großen Herausforderungen bei der Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung und darf dabei nicht überfordert werden: Volkshochschulen und freie Träger der Erwachsenenbildung „...sind ohne eine ausreichende, verlässliche personelle und sächliche Ausstattung (...) nicht unendlich belastbar und das Potenzial der Fähigkeiten pädagogischer Erwachsenenbildungseinrichtungen ist aus dem Nichts nicht unbegrenzt steigerungsfähig“ (Markowitz/Tippelt 2015, S. 348.).

Vor dem Hintergrund des zuletzt genannten Aspektes einer möglichen Überforderung der Erwachsenenbildung wollen wir im folgenden Abschnitt zunächst cursorisch die Strukturen der Erwachsenenbildung in Thüringen darstellen. Ziel ist es, einen Überblick darüber zu erhalten, wie die Landschaft der Erwachsenenbildung aussieht. Im Anschluss werden wir sodann unsere Untersuchungsmethode sowie die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe verdeutlichen, bevor wir sodann die Ergebnisse zu den verschiedenen Untersuchungsdimensionen vorstellen. Den Abschluss bildet unser vorläufiges Fazit. Unsere Empfehlungen werden wir nach Beendigung der noch laufenden qualitativen Untersuchung vorlegen.

2. Strukturen der Erwachsenenbildung in Thüringen

Thüringen ist gekennzeichnet durch eine plurale Weiterbildungslandschaft, in der die freien Träger gleichberechtigt neben den Volkshochschulen stehen. Eine besondere Herausforderung ergibt sich aus der überwiegend ländlichen Struktur, die es - insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung schwer macht, überall in der Fläche mit einem adäquaten Angebot präsent zu sein.

Während die Datenlage für die Volkshochschulen über die bundesweite Statistik in diesem Bereich relativ gut ist, existiert bei den freien Trägern der Erwachsenenbildung in Thüringen bislang keine einheitliche Weiterbildungsstatistik.

Die institutionelle Infrastruktur

Das Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz (ThürEBG) in der Fassung vom 18. November 2010 geht in § 3 davon aus, dass der Bedarf an Veranstaltungen der Erwachsenenbildung in Thüringen durch ein plurales Angebot gleichberechtigter Einrichtungen der Erwachsenenbildung gedeckt wird, die ein anspruchsvolles und flächendeckendes Angebot haben sollen. In § 4 werden drei Einrichtungsgruppen unterschieden:

- Landkreise und kreisfreie Städte, die im Rahmen der verfassungsmäßigen Zuständigkeit in ihrem Gebiet eine Grundversorgung durch die Einrichtung von Volkshochschulen gewährleisten. Derzeit gibt es 23 Volkshochschulen in Thüringen.
- Einrichtungen der Erwachsenenbildung von überregionaler Bedeutung, deren Bildungsarbeit als Heimvolkshochschulen mit einem geschlossenen Teilnehmerkreis mit mehrtägigem, zusammenhängendem Bildungsangebot überwiegend bei internatsmäßiger Unterbringung durchgeführt wird. Es existieren drei Heimvolkshochschulen in Thüringen.
- Einrichtungen der Erwachsenenbildung in sonstiger Trägerschaft. Zu dieser Einrichtungsgruppe gehören 13 Einrichtungen.

Die Heimvolkshochschulen und die Einrichtungen der freien Träger sind in der Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung Thüringen e.V. (LOFT) zusammengeschlossen, die Volkshochschulen im Thüringer Volkshochschulverband e.V. (TVV).

Fördermittel

Das Fördersystem in Thüringen ist durch einen angebotsorientierten Ansatz gekennzeichnet. Der Freistaat gewährt im Rahmen des ThürEBG und nach Maßgabe des Landeshaushalts den oben genannten 39 anerkannten Einrichtungen der Erwachsenenbildung

- eine Grundförderung zum Betrieb der Einrichtung,
- Zuschüsse zu Veranstaltungen auf der Basis der geleisteten Unterrichtsstunden,
- Zuschüsse zu Bildungsangeboten von besonderem öffentlichen Interesse sowie
- Sonstige Zuschüsse (vgl. § 11 ThürEBG).

Die anerkannten Einrichtungen erhalten als Grundförderung einen Zuschuss zu den Aufwendungen für das hauptberuflich tätige pädagogische Personal, zu den sächlichen Aufwendungen und zu den Aufwendungen für die Mitarbeiterfortbildung. Die Höhe dieses Zuschusses ergibt sich aus einem Sockelbetrag, der für die Volkshochschulen und freien Träger jeweils 35.000 Euro und für die Heimvolkshochschulen jeweils 50.000 Euro pro Jahr beträgt. Außerdem gibt es einen Zuschuss in Abhängigkeit von den geleisteten Unterrichtsstunden. Auf Basis des je Einrichtungsgruppe aufgebrauchten Haushaltsanteils bilden hier die Unterrichtsstunden bzw. Teilnehmertage die Bemessungsgrundlage. Diese sind an bestimmte inhaltliche bzw. formale Kriterien geknüpft, welche in der entsprechenden Verordnung beschrieben werden. Die Höhe der weiteren Zuschüsse - zu Bildungsangeboten von besonderem öffentlichem Interesse und die sonstigen Zuschüsse - sind von marginaler Bedeutung.

Der Landeshaushaltsplan 2013/2014 des Freistaats Thüringen sah Ausgaben für die Erwachsenenbildung in Höhe von 6.269.700,00 Euro vor. Nach den Berechnungen von LOFT wurden im Jahr 2013 insgesamt 0,32 % der gesamten Ausgaben des damaligen Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur für die Erwachsenenbildung ausgegeben; 0,90 % für Kindertageseinrichtungen und der Löwenanteil in Höhe von 98,78 % für Schulen, Berufsschulen und Universitäten (vgl. Freistaat Thüringen 2013).

Ein Gutachten im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung für die GEW aus dem Jahre 2014, das sich mit der Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer beschäftigt, kommt zu folgendem Ergebnis: „Bei einer Betrachtung der Anteile der Erwachsenenbildung an den Bildungsbudgets zeigt sich, dass alle von der Zielmarke ein Pro-

zent des Bildungsbudgets entfernt sind. Über alle Bundesländer beträgt der Anteil der Erwachsenenbildung am Bildungsbudget 0,34 Prozent... (Jaich 2014, S. 56) Ein unmittelbarer Vergleich der Daten ist allerdings schwierig, da bei den Berechnungen unterschiedliche Finanzierungsquellen berücksichtigt wurden. Hier zeigt sich das Problem einer fehlenden einheitlichen Statistik.

Leistungsumfang

Über den Leistungsumfang der Erwachsenenbildung verlässliche Aussagen treffen zu können, ist ebenfalls aufgrund einer fehlenden einheitlichen Datenbasis sehr schwierig. In unserer Studie „Die veränderten Rahmenbedingungen für die Träger der anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Thüringen“ aus dem Jahre 2011 (vgl. Schäfer et al. 2011) haben wir auf der Basis eigenen Erhebungen Kennziffern zu Personal, Unterrichtsstunden und Teilnehmerzahlen vorgelegt, die allerdings nicht konsequent fortgeschrieben wurden.

Im Jahre 2015 hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung zusammen mit der Bertelsmann Stiftung den Deutschen Weiterbildungsatlas vorgelegt. Berücksichtigt wurden hier allerdings nicht nur die nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz geförderten Maßnahmen. Für Thüringen konstatiert der Deutsche Weiterbildungsatlas im Bundesvergleich ein mittleres Niveau der Weiterbeteiligungsquote von 13,5% der Erwachsenen über 25 Jahre im Zeitraum von 2007 bis 2012; d.h. in Thüringen nimmt fast jeder siebte Bürger mindestens einmal pro Jahr an einer Weiterbildung teil und liegt damit genau im bundesweiten Durchschnitt. Bei den Geringqualifizierten weist Thüringen die höchste Weiterbildungsquote im Ländervergleich auf.

Inwieweit Regionen ihre strukturellen Voraussetzungen für Weiterbildung nutzen, gibt die Potenzialausschöpfung an. Dieser Wert vergleicht die tatsächliche Teilnahmequote vor Ort mit der Quote, die aufgrund der regionalen Strukturdaten zu erwarten wäre. Thüringen weist hier eine Quote von 104,6 Prozent aus und dokumentiert damit, dass es seine strukturellen Voraussetzungen gut zu nutzen weiß, so das Fazit der Untersuchungen des Deutschen Weiterbildungsatlases (vgl. Bürmann/Frick 2015, S. 63).

Inwiefern Menschen mit Behinderung die Weiterbildungsangebote in Thüringen wahrnehmen können, ist allerdings eine völlig offene Frage und Thema der vorliegenden Untersuchung.

3. Methode und Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Die Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung e.V. und der Thüringer Volkshochschulverband e.V. haben uns Mitte 2015 damit beauftragt, bei allen nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz anerkannten Erwachsenenbildungseinrichtungen eine Datenerhebung zu den Möglichkeiten, Bedingungen und der aktuellen Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung durchzuführen. Die Befragung konzentriert sich dabei auf die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung und verfolgt das Ziel, das gegenwärtige Ausmaß an realisierter Inklusion in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung zu erfassen, Bedingungen zu analysieren, die bei der Realisierung des Inklusionsgedankens hinderlich sind und daraus Handlungsempfehlungen zu formulieren.

Im September 2015 wurden dazu alle 39 Einrichtungen der Erwachsenenbildung anhand eines Fragebogens schriftlich befragt. Insgesamt 35 Einrichtungen und damit etwa 90 % schickten ihren Fragebogen zurück. Davon sind gut die Hälfte (20) der Einrichtungen Volkshochschulen, etwa ein Drittel (12) sind freie Träger und drei sind Heimvolkshochschulen.

Bei der Wahl der Erhebungsmethode haben wir uns für die Fragebogenerhebung entschieden, da hierdurch quantifizierbare Aussagen über das Ausmaß der Realisierung einer Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Thüringer Erwachsenenbildung möglich sind. Diese liegen bisher in keiner Weise vor. In einem zweiten Schritt sind qualitative Fallstudien geplant, die eine differenziertere und tiefergehende Perspektive in die Thematik erlauben werden.

Betrachten wir zunächst einige Rahmendaten, so lässt sich Folgendes feststellen: Von den Volkshochschulen und freien Trägern haben 14 Einrichtungen Unterrichtsstunden unter 10.000 im Jahr, bei neun liegen sie zwischen 10.000 und 15.000. Sechs Einrichtungen haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Unterrichtsstunden pro Jahr und bei drei Einrichtungen beträgt die Zahl der jährlichen Unterrichtsstunden über 20.000.

Von den Heimvolkshochschulen hat eine 4.000 Teilnehmertage, eine weitere 5.040 und eine 9.000.

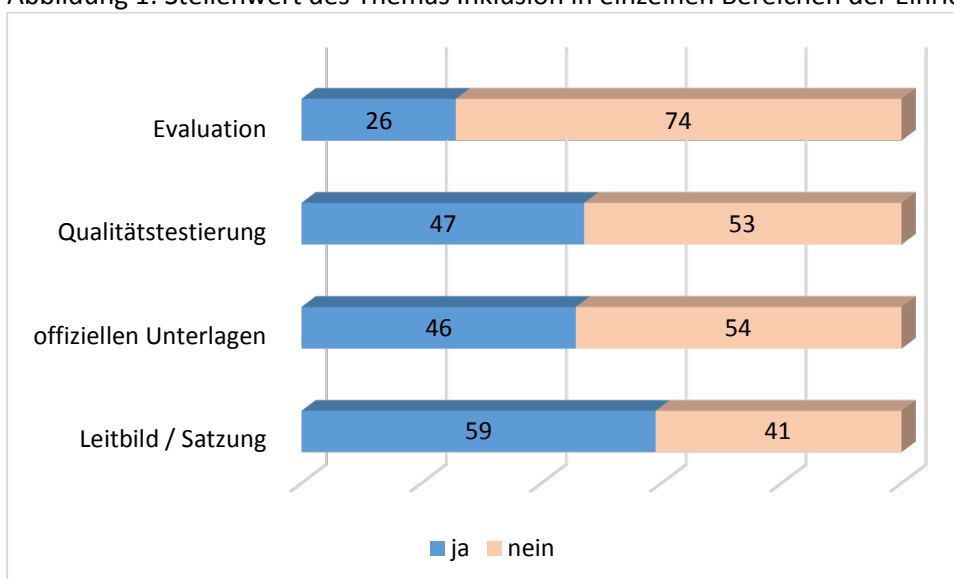
Ein gutes Drittel der Befragten ist bis zu zehn Jahren in der Einrichtung tätig. Bei jeweils knapp einem Drittel umfasst die Tätigkeit in der Einrichtung 10-20 Jahre bzw. über 20 Jahre.

Von den Befragten sind knapp zwei Drittel in ihrer Einrichtung bis zu zehn Jahre in einer Leitungsfunktion tätig. Bei 16 % erstreckt sich die Leitungsfunktion über 10-20 Jahre und 19 % sind 20 Jahre und länger in ihrer Einrichtung in einer Leitungsfunktion beschäftigt.

4. Das Thema Inklusion im Rahmen der Einrichtung

Um den Stellenwert des Themas Inklusion in einzelnen Bereichen der Einrichtung zu erfassen, wurden mehrere Fragen formuliert, die sich auf die Bereiche Leitbild, Unterlagen, Qualitätstestierung und Evaluation bezogen. Abbildung 1 zeigt dazu die folgenden Ergebnisse: Am häufigsten kommt mit 59 % das Thema Inklusion in Leitbild und Satzung vor. In offiziellen Unterlagen und im Rahmen der Qualitätstestierung ist es mit 46% bzw. 47 % vertreten. Nur etwa ein Viertel der Einrichtungen berücksichtigt das Thema Inklusion auch im Zusammenhang mit der Evaluation.

Abbildung 1: Stellenwert des Themas Inklusion in einzelnen Bereichen der Einrichtung (in %)



Fragen: Gibt es im Leitbild bzw. in der Satzung Ihrer Einrichtung Aussagen zum Thema Inklusion? (N=34); Gibt es in anderen offiziellen Unterlagen Ihrer Einrichtung Aussagen zum Thema Inklusion? (N=35); Wird im Rahmen der Qualitätstestierung Ihrer Einrichtung das Thema Inklusion berücksichtigt? (N=34); Ist Inklusion Bestandteil der Evaluation? (N=35)

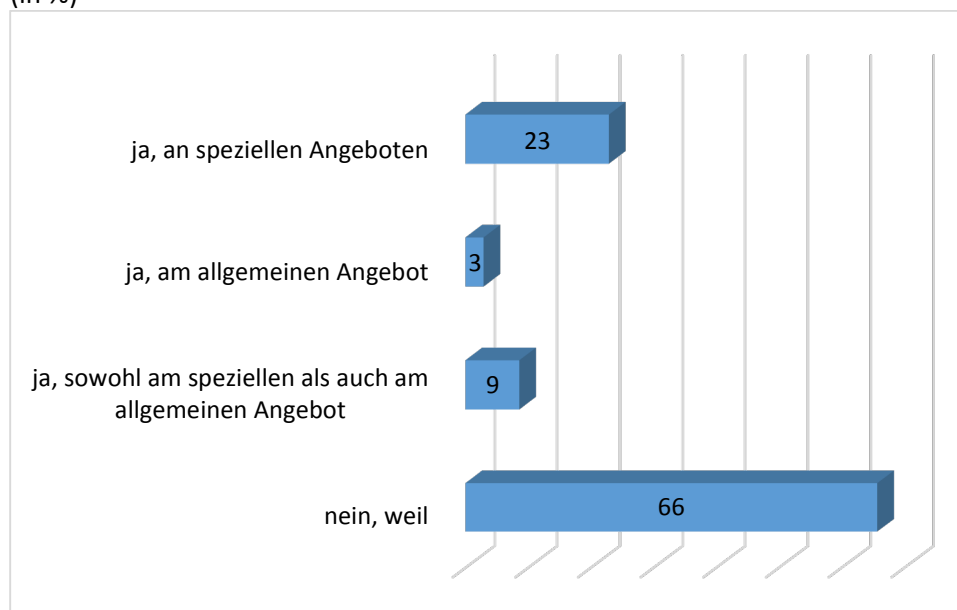
Wenn in offiziellen Unterlagen der Einrichtung Aussagen zum Thema Inklusion formuliert werden, so handelt es sich dabei vor allem um Hinweise im Programm, bei Einzelausschreibungen, in der Satzung oder in Hausprospekten und im Internetauftritt. Als weitere offizielle Unterlagen wurden das Qualitätshandbuch, Anmeldeformulare und die Entgeltordnung genannt.

Im Rahmen der Qualitätstestierung wird das Thema Inklusion im Bereich der Chancengleichheit, in den Qualitätsberichten und bei einer Einrichtung auch in naher Zukunft in den Fragebögen zur Teilnahmezufriedenheit berücksichtigt. Andere Einrichtungen nennen hier den Qualitätsbericht, den Bereich der Teilnehmergebung sowie Infrastrukturmaßnahmen im Zusammenhang mit einer behindertengerechten Ausstattung der Einrichtung. Auch konkrete

Ziele mit Blick auf Barrierefreiheit, Satzungsänderungen und Überarbeitungen des Leitbildes werden im Zusammenhang mit der Qualitätstestierung genannt. Eine Einrichtung erwähnte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und eine andere die QB311 als strategische Entwicklungsziele. Weiterhin wurden konkrete Pläne beispielsweise zum Umbau der Internetseite genannt.

Im Zusammenhang mit der Evaluation hoben einige Einrichtungen gut erreichbare Unterrichtsräume hervor, die Ausstattung der Gebäude sowie das Seminarfeedback und die Reflexion wenn Menschen mit Beeinträchtigung teilgenommen haben. Hier finden zum Teil auch persönliche Befragungen statt. Außerdem werden Hinweise von Teilnehmenden berücksichtigt, wenn es beispielsweise um einen behindertengerechten Zugang geht. Auch für die Evaluation wurden die Richtlinien der Lernorientierten Qualität in der Weiterbildung (LQW) und die QB 11 als Qualitätswerkzeug zur Strategieentwicklung erwähnt.

Abbildung 2: Erfassen Sie die Teilnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen in Ihrer Statistik? (in %)

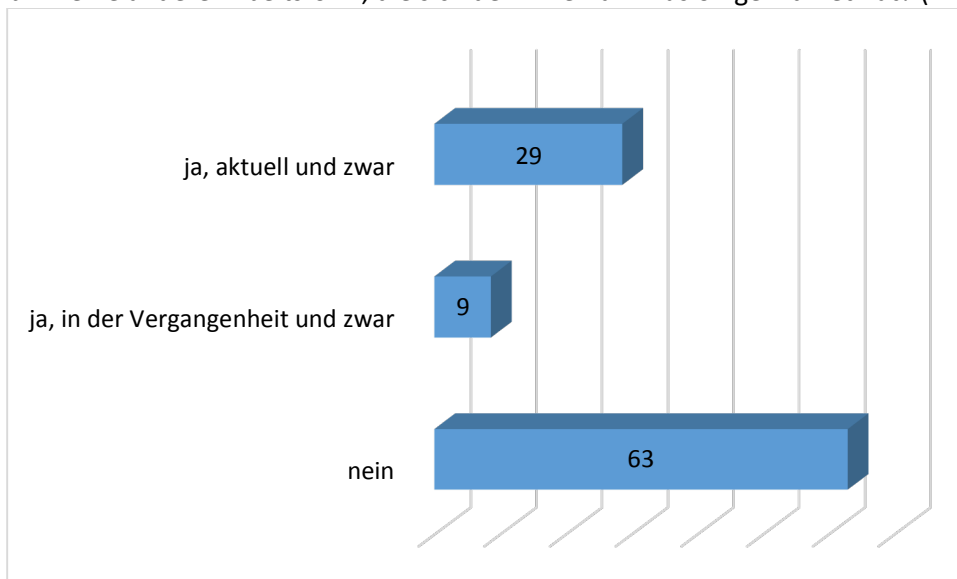


N=35

In einer weiteren Frage ging es darum, ob die Einrichtungen die Teilnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen erfassen. Abbildung 2 zeigt dazu, dass dies bei zwei Dritteln der befragten Einrichtungen nicht der Fall ist. Sie begründen dies beispielsweise mit Datenschutzgründen oder damit, dass der Verwaltungsaufwand hoch sei und Beeinträchtigung schwer zu definieren ist. Außerdem sei es keine in der Landesstatistik geforderte Pflichtaufgabe und

man äußerte Bedenken dahingehend, dass dies diskriminierend sei. Demgegenüber erfasst knapp ein Viertel der befragten Einrichtungen bei speziellen Angeboten die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen, 9 % erfassen sie im speziellen und allgemeinen Angebot und 3 % im allgemeinen Angebot.

Abbildung 3: Gibt es aktuell oder gab es in der Vergangenheit in Ihrer Einrichtung eine Arbeitsgruppe bzw. eine andere Arbeitsform, die sich dem Thema Inklusion gewidmet hat? (in %)



N=35

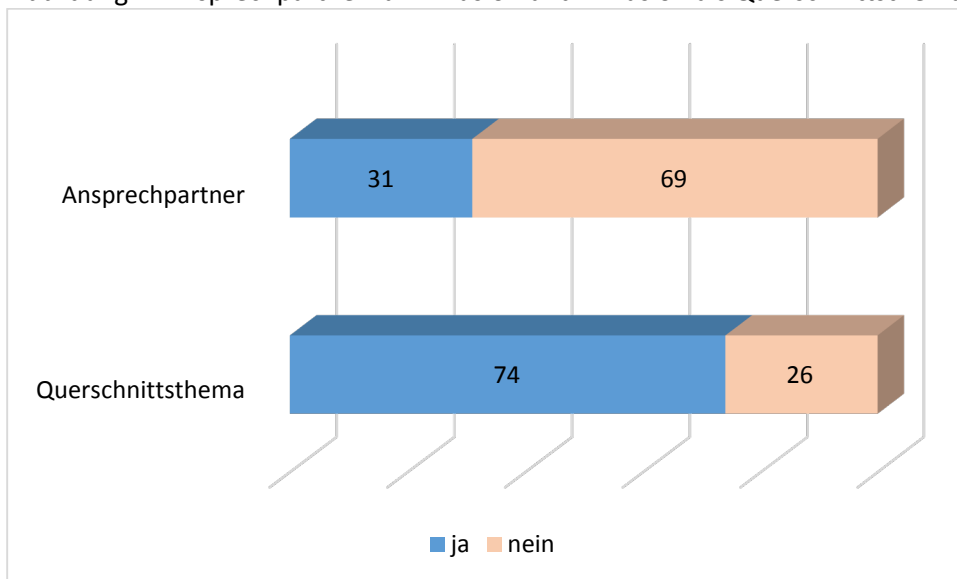
Weiterhin wurde gefragt, ob es aktuell oder in der Vergangenheit in den Einrichtungen eine Arbeitsgruppe bzw. eine andere Arbeitsform gab, die sich dem Thema Inklusion gewidmet hat.

Abbildung 3 zeigt dazu, dass dies bei knapp zwei Dritteln weder aktuell noch in der Vergangenheit der Fall war. Bei gut einem Viertel ist eine Arbeitsgruppe aktuell vorhanden und bei 9 % gab es eine solche in der Vergangenheit.

Eine ganze Reihe von konkreten Arbeitsgruppen und Projekten, die aktuell und / oder in der Vergangenheit tätig sind, wurden dazu genannt.¹

¹ Dies sind folgende: Sport und Inklusion; it works; Timo; Fachberatung für Kitas; Schulbegleiter; Schulasistenz; Fortbildungsseminar im Rahmen der interkulturellen Öffnung; halbjährliche AG des TVV; AG Reha; Team der VHS und Dozenten; aktive Mitarbeit in AG Bildung/Ausbildung des Aktionsplanes inklusive Stadt; Gespräche mit Behindertenvereinen, um Angebotswünsche zu erfragen und umzusetzen; „barrierefreie Erwachsenenbildung“; QB11 LQW Entwicklungsziele

Abbildung 4: Ansprechpartner für Inklusion und Inklusion als Querschnittsthema (in %)



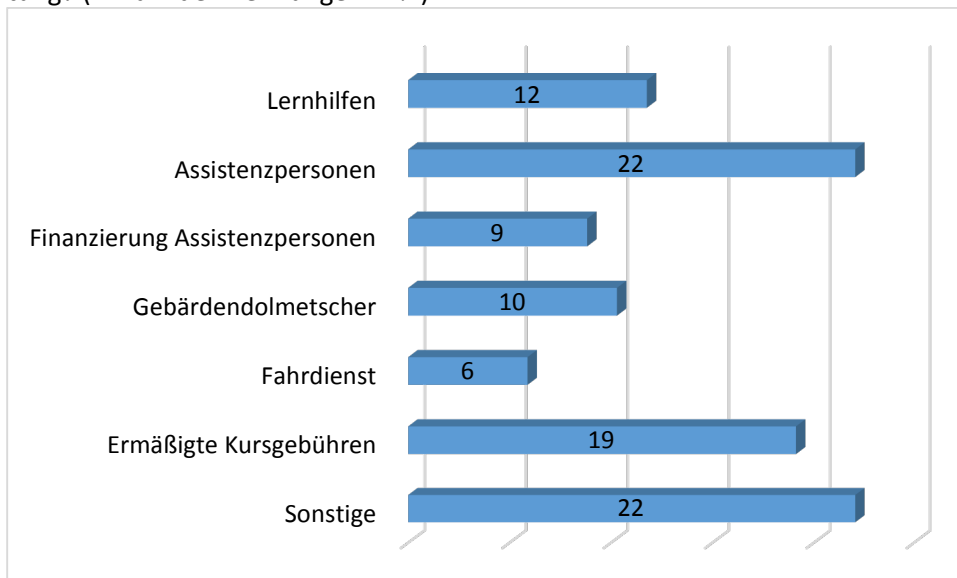
Fragen: Gibt es in Ihrer Einrichtung eine/n Ansprechpartner_in für Belange mit dem Schwerpunkt Inklusion? (N=35); Wird Inklusion als Querschnittsthema wahrgenommen, das für sämtliche Arbeitsbereiche von Bedeutung ist? (N=35).

Zwei weitere Fragen richteten sich darauf, ob es in der Einrichtung einen Ansprechpartner zum Thema Inklusion gibt und inwiefern Inklusion ein Querschnittsthema ist, das eine Bedeutung für sämtliche Arbeitsbereiche in der Einrichtung hat. Abbildung 4 zeigt dazu, dass nur in knapp einem Drittel der Einrichtungen ein solcher Ansprechpartner existiert. Von diesen ist der entsprechende Ansprechpartner wiederum bei einem Drittel nach außen bekannt, bei zwei Dritteln hingegen nicht.

Die Abbildung 4 zeigt weiterhin, dass demgegenüber von drei Vierteln der befragten Einrichtungen das Thema Inklusion als Querschnittsthema bezeichnet wird.

Die letzte der Fragen zur Struktur der Einrichtungen bezog sich auf konkrete Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung. Abbildung 5 zeigt dazu, dass mit jeweils etwa einem Fünftel der Nennungen am häufigsten Assistenzpersonen und ermäßigte Kursgebühren genannt werden. Weitere 9 % der Nennungen richten sich auf die Finanzierung von Assistenzpersonen. Auf spezielle Lernhilfen sind 12 % der konkreten Unterstützungsangebote ausgerichtet, 10 % beziehen sich auf Gebärdendolmetscher, und 6 % auf den Fahrdienst.

Abbildung 5: Welche Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung gibt es in Ihrer Einrichtung? (Anzahl der Nennungen in %)



N=68 Nennungen

Abbildung 5 zeigt auch, dass 22 % der Nennungen sonstige Unterstützungsmöglichkeiten beinhalten. Diese konzentrieren sich vor allem auf zusätzliche Aktivitäten, die eine Kursteilnahme von Menschen mit Behinderung ermöglichen. Hilfen bei der Überwindung von Treppen und weiterer Barrieren, Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung oder die Bereitstellung von Pflegebetten, sowie rollstuhlgeeignete Sanitäreinrichtungen wurden genannt. Bei Bedarf ist es in manchen Fällen auch möglich, den Raum zu wechseln. Wenn bekannt ist, dass Menschen mit Behinderung an den Kursen teilnehmen, kann dies bei der Raumauswahl berücksichtigt werden, damit sich entsprechende Sanitäreinrichtungen und ein Fahrstuhl in der Nähe des Unterrichtsraumes befinden. Hilfestellungen finden auch durch den Hausmeister statt. Erwähnt wurde auch die Möglichkeit der Unterstützung bei der Gebührenbefreiung durch das Sozialamt oder Wohnungsamt, ein kostenloses Abholen anhand eines eigenen Shuttle Services vom Bahnhof sowie die entsprechend bedürfnisorientierte Ausrichtung der Verpflegung. Genannt wurden weiterhin behindertengerechte Unterkunftsmöglichkeiten sowie barrierefreie Seminar- und Speiseräume und die Kooperation mit der Lebenshilfe.

Insgesamt vier Einrichtungen gaben an, dass sie keinerlei spezielle Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung haben. Sie wiesen darauf hin, dass die Frage beispielsweise der behindertengerechten Ausstattung bislang nicht thematisiert worden sei und keine Nachfrage bestehe. Außerdem gebe es entsprechende Informationen für die Dozenten. Eine

weitere Begründung richtete sich darauf, dass die Einrichtung nicht über genügend Personal verfüge und Kooperationspartner bei Bedarf diese Leistungen erfüllen.

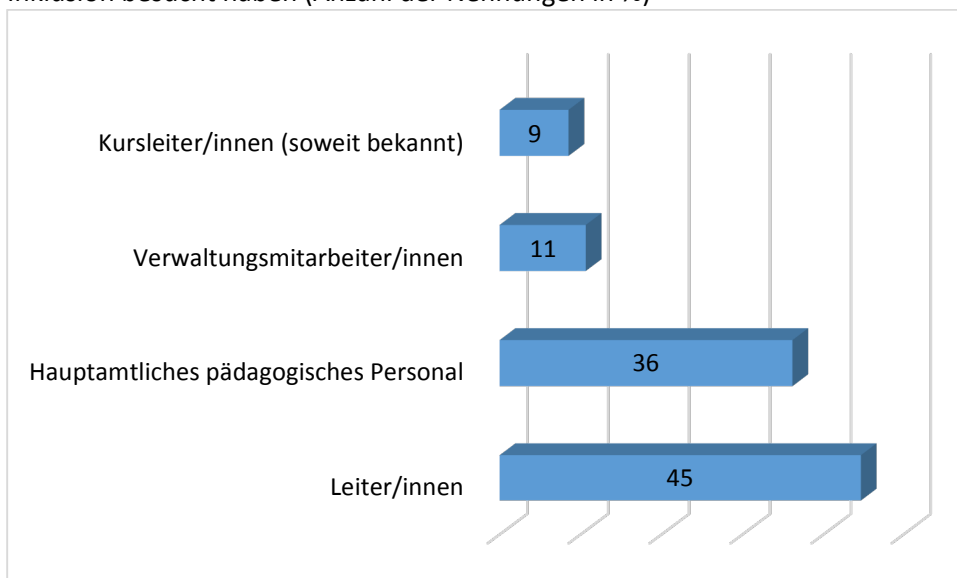
5. Das Thema Inklusion mit Blick auf das Personal

Betrachten wir speziell das Personal unter dem Aspekt der Inklusion, so richteten sich einige Fragen darauf, inwiefern ein Verständnis und eine Sensibilisierung in dieser Hinsicht vorhanden sind. In der Einschätzung der Befragten wissen in 71 % der Einrichtungen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was unter Inklusion zu verstehen ist? Die übrigen 29% stellten fest, dies treffe auf einen Teil zu.

Mit 89 % war die Mehrheit der Befragten außerdem der Auffassung, dass ein Teil der Kursleiterinnen und Kursleiter wissen, was unter Inklusion zu verstehen ist. 11 % stellten fest, dies sei allen bekannt.

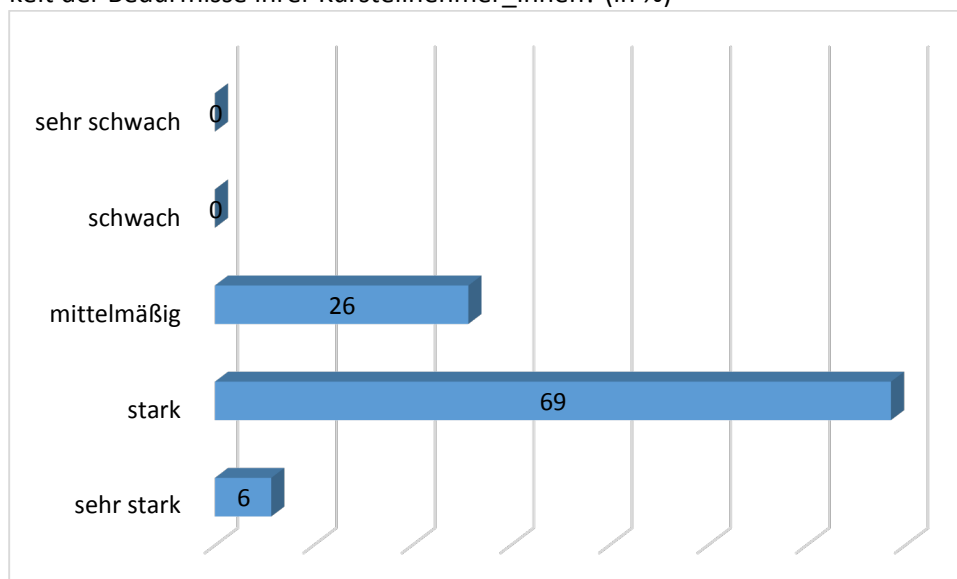
Außerdem wurde deutlich, dass in drei Vierteln der Einrichtungen einer oder mehrere der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten drei Jahren eine Weiterbildung zum Thema Inklusion besucht haben. Bei einem Viertel war dies nicht der Fall. Wie Abbildung 6 zeigt, wurden die Weiterbildungen zur Inklusion hauptsächlich von der Einrichtungsleitung (45 %) oder vom hauptamtlichen pädagogischen Personal (36 %) besucht.

Abbildung 6: Art der Mitarbeiter_innen, die in den letzten drei Jahren eine Weiterbildung zum Thema Inklusion besucht haben (Anzahl der Nennungen in %)



N= 47 Nennungen

Abbildung 7: Wie stark akzeptieren die Kursleiter_innen Ihrer Einschätzung nach die Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse ihrer Kursteilnehmer_innen? (in %)



N=35

Mit Blick auf die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit von Bedürfnissen bei den Kursteilnehmenden zeigt Abbildung 7, dass mit drei Vierteln die meisten Befragten der Auffassung sind, dies werde von den Kursleiterinnen und Kursleitern stark (69%) oder sogar sehr stark (6 %) akzeptiert. Ein Viertel ist hingegen der Auffassung, dass die Akzeptanz der Unterschiedlichkeit von Bedürfnissen bei den Kursteilnehmenden mittelmäßig sei. Niemand meint allerdings die Akzeptanz sei schwach oder sehr schwach.

Auf eine offene Frage zum Verbesserungsbedarf in dieser Hinsicht wurde erwähnt, dass eine bessere Schulung notwendig sei und ein Fortbildungsbedarf zu diesem Thema bestehe. Gefordert wurde mehr Vielfalt in Methodik und Didaktik sowie Menschen als Individuen zu sehen und nicht als Teilnehmer die „funktionieren“ sollen. Betont wurde auch, dass die Bedarfsorientierung generell ausbaufähig und je nach Größe und Bildungsniveau in einzelnen Kursen unterschiedlich ausgeprägt sei.

Insgesamt bieten nur 9 % der Einrichtungen einen regelmäßigen Austausch der Kursleiterinnen und Kursleiter zu den eigenen Erfahrungen mit inklusiven Lehr- und Lernangeboten an.

6. Die Gestaltung des Kursprogramms

Neben der Einrichtungsstruktur und dem Personal richtete sich ein weiteres Erkenntnisinteresse unserer Studie auf die Gestaltung des Kursprogramms.

Abbildung 8: Inklusive Kriterien zur Gestaltung des Kursprogramms (in %)

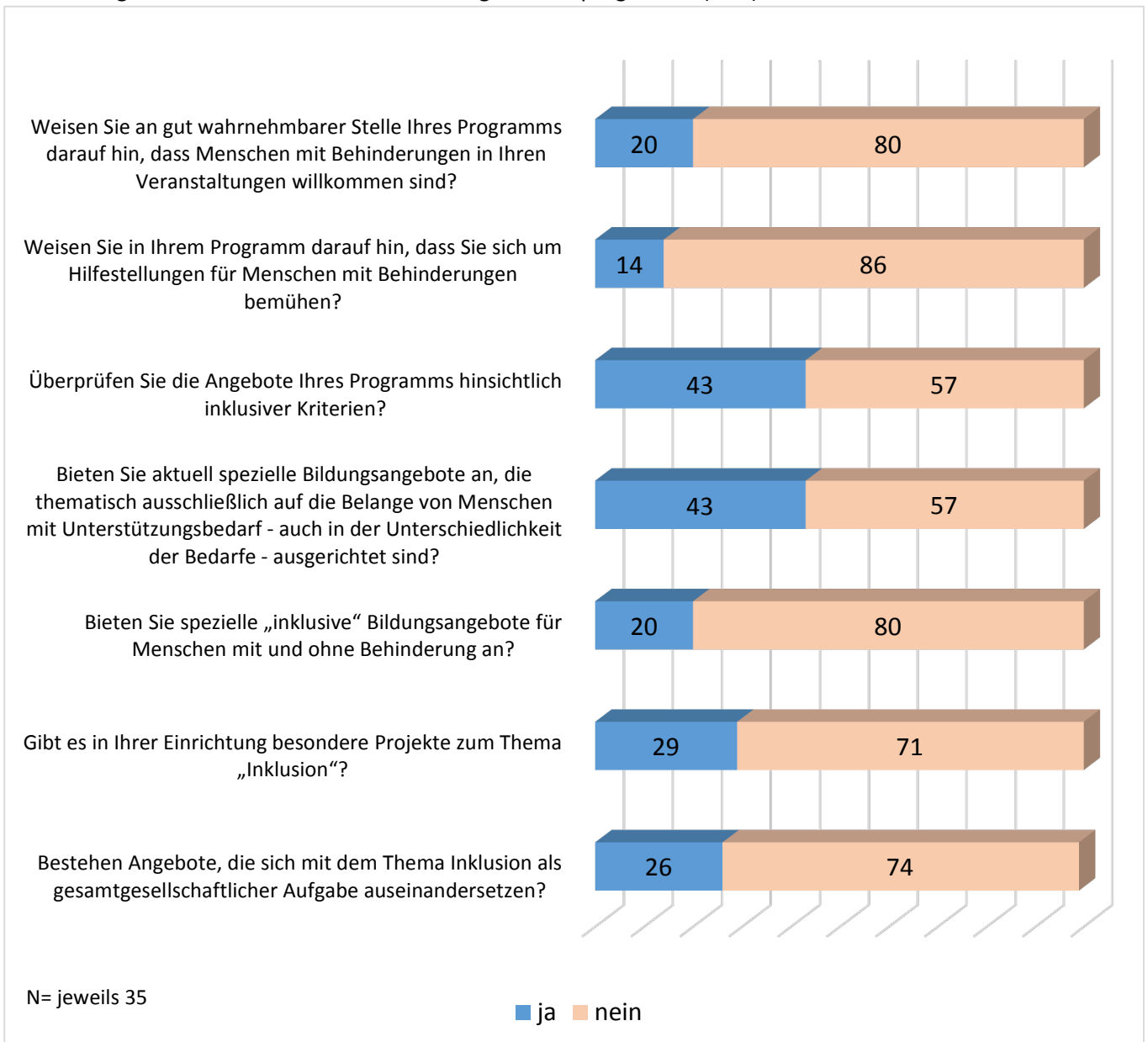


Abbildung 8 zeigt dazu die folgenden Ergebnisse: Am häufigsten werden mit jeweils 43 % die Angebote des Programms hinsichtlich inklusiver Kriterien überprüft und spezielle, thematisch ausschließlich auf die Belange von Menschen mit Unterstützungsbedarf ausgerichtete Bildungsangebote gemacht.

Dabei handelt es sich vor allem um Hilfen für Angehörige, Weiterbildungsangebote für Interessenvertreter oder Bildungsangebote mit beruflichen Bezügen bzw. Bildungsreisen. Erwähnt wurden auch Sprachkurse, PC-Grundkurse, Alphabetisierungskurse, Kurse zur Gebärdensprache oder Kurse zu künstlerischer Gestaltung, Tanz und Bewegung. Zwei der insgesamt acht Einrichtungen, die dies betrifft, kennzeichnen die speziellen Bildungsangebote im Kursprogramm gesondert.

Weiterhin zeigt Abbildung 8, dass mit gut einem Viertel (29 %) Projekte zum Thema Inklusion genannt werden. Hier wurde eine ganze Reihe von konkreten Projekten im Bereich Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Gesundheit erwähnt, eine Stadtführerausbildung für Menschen mit kognitiven Einschränkungen, Projekte der Familienbildung, Fachtagungen und Seminare zum Thema Barrierefreiheit in der Erwachsenenbildung oder künstlerische und bewegungsorientierte Angebote. Als weitere konkrete Projekte wurden „Timo“, „Winklusion“ und ein Youtube Channel genannt.

Gut ein Viertel der Einrichtungen hat auch Angebote, die sich mit dem Thema Inklusion als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe auseinandersetzen. Ein Fünftel der befragten Einrichtungen bietet spezielle inklusive Bildungsangebote für Menschen mit und ohne Behinderung an. Bei diesen Angeboten handelt es sich ebenfalls um Bildungsreisen, um Kurse in Gebärdensprache, die Gesundheitsvorsorge über Selbsthilfegruppen oder heilpädagogische Zusatzqualifikationen. In einem der drei entsprechenden Fälle werden diese Angebote im Kursprogramm gesondert gekennzeichnet.

Ein weiteres Fünftel der Einrichtungen weist an gut wahrnehmbarer Stelle des Programms darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen in ihren Veranstaltungen willkommen sind.

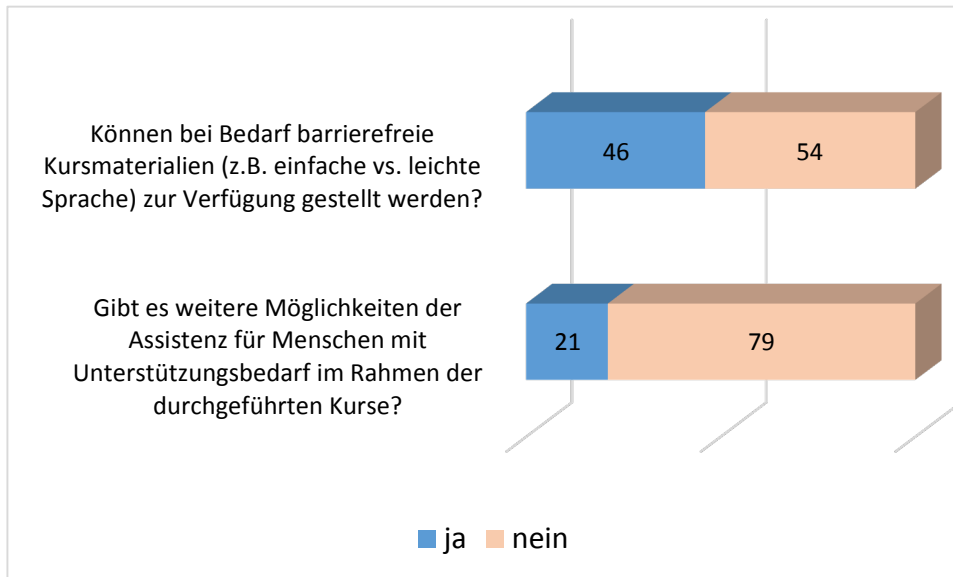
Schließlich zeigt Abbildung 8, dass mit 14 % am seltensten im Programm darauf hingewiesen wird, dass sich die Einrichtung um Hilfestellungen für Menschen mit Behinderungen bemüht.

Insgesamt zeigt sich, dass auch mit Blick auf die Gestaltung des Kursprogramms noch erheblicher Bedarf hinsichtlich einer Weiterentwicklung unter inklusiven Kriterien besteht. Ähnliches gilt für die im nächsten Kapitel behandelten Kurse.

7. Die Gestaltung der Kurse

Betrachten wir noch konkreter die Gestaltung der Kurse, so zeigt Abbildung 9 dazu die folgenden Ergebnisse:

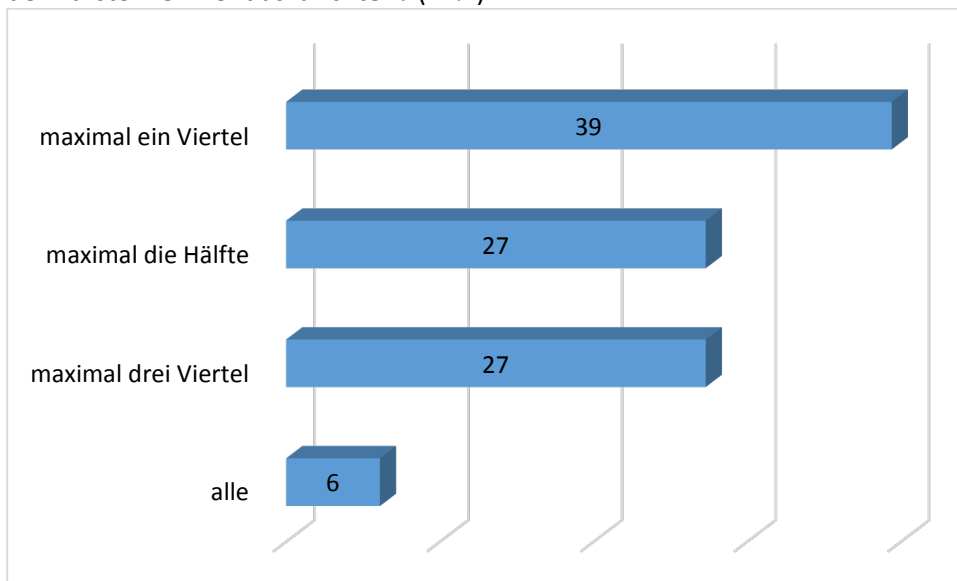
Abbildung 9: Barrierefreie Kursmaterialien und weitere Möglichkeiten der Assistenz für Menschen mit Unterstützungsbedarf (in %)



N= 35; N=33

Bei 46% der befragten Einrichtungen können im Bedarfsfall barrierefreie Kursmaterialien zur Verfügung gestellt werden. In nur gut einem Fünftel der Einrichtungen gibt es im Rahmen der Kurse weitere Möglichkeiten der Assistenz für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen von Selbsthilfegruppen, durch die Organisation von Dolmetschern, durch Schulbegleiter oder die Begleitung bei Mobilitäts- und Sinnesbeeinträchtigungen durch das Veranstaltungsmanagement. Auch weiteres Personal und die Lehrenden leisten bei Bedarf begleitende Unterstützung. Zum Teil werden Assistenzpersonen auch mitgebracht. Hingewiesen wurde auch auf bauliche Vorkehrungen wie beispielsweise Möglichkeiten der Fahrstuhlnutzung am Lernort.

Abbildung 10: Wie groß ist nach Ihrer Einschätzung der Anteil der Kursleiter_innen, die dazu in der Lage sind, die Vermittlung Ihrer Kursinhalte an den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Kursteilnehmer auszurichten? (in %)



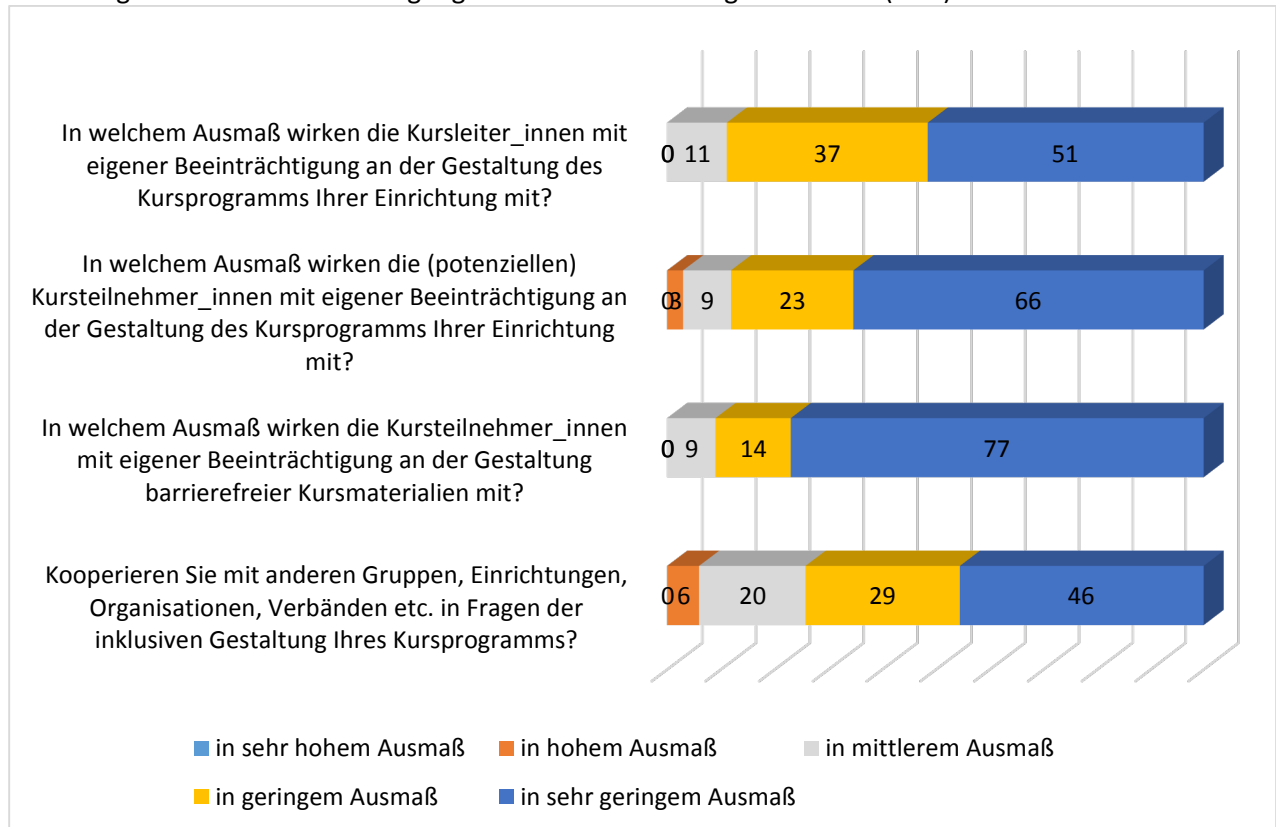
N=33

Die Kursleiterinnen und Kursleiter haben einen hohen Stellenwert in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung. Deshalb wurde danach gefragt, wie viele unter ihnen nach Einschätzung der Befragten dazu in der Lage sind, die Vermittlung ihrer Kursinhalte an den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Kursteilnehmenden auszurichten. Abbildung 10 zeigt dazu die folgenden Ergebnisse: Etwa zwei Fünftel der Befragten meinen, dass maximal ein Viertel dazu in der Lage ist, die Kursinhalte an den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Kursteilnehmenden auszurichten. Jeweils gut ein Viertel schätzt, dass dies auf maximal die Hälfte bzw. maximal drei Viertel zutrefte. Lediglich zwei Befragte (6 %) sind der Auffassung, dass alle Kursleiterinnen und Kursleiter dazu in der Lage sind.

8. Inklusion und Partizipation

Ein weiterer wichtiger Bereich unserer Studie besteht in der Frage, inwiefern Personen und Organisationen an der Gestaltung des Weiterbildungsangebotes unter inklusiven Kriterien beteiligt sind. Abbildung 11 zeigt dazu die Ergebnisse unter verschiedenen Aspekten.

Abbildung 11: Ausmaß der Beteiligung von Personen und Organisationen (in %)



N= jeweils 35

Am seltensten ist die Mitwirkung von Kursteilnehmenden mit eigener Beeinträchtigung an der Gestaltung barrierefreier Kursmaterialien. Mehr als drei Viertel der Befragten stellen fest, dies komme nur in sehr geringem Ausmaß vor. Weitere 14 % sagen, es treffe in geringem Ausmaß zu. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich zum Ausmaß potentieller Kursteilnehmender mit eigener Beeinträchtigung an der Gestaltung des Kursprogramms. Zwei Drittel der befragten Einrichtungen stellen fest, dies komme nur in sehr geringem Ausmaß vor und knapp ein Viertel sagt, es sei nur in geringem Ausmaß der Fall. Gering ist auch das Ausmaß, in dem Kursleiterinnen und Kursleiter mit eigener Beeinträchtigung an der Gestaltung des Kursprogramms mitwirken. In der Hälfte der Fälle ist dies nur in sehr geringem Ausmaß und in gut einem Drittel in geringem Ausmaß der Fall. Im Vergleich dazu ist die Kooperation mit Gruppen, Einrichtungen, Organisationen und Verbänden in Fragen einer inklusiven Gestal-

tung des Kursprogramms häufiger. 6 % der Befragten kooperieren mit diesen Institutionen in hohem und 20 % im mittleren Ausmaß. Auch hier zeigt sich aber, dass der größte Anteil in dieser Hinsicht nur in geringem Ausmaß (29 %) oder in sehr geringem Ausmaß (46 %) kooperiert

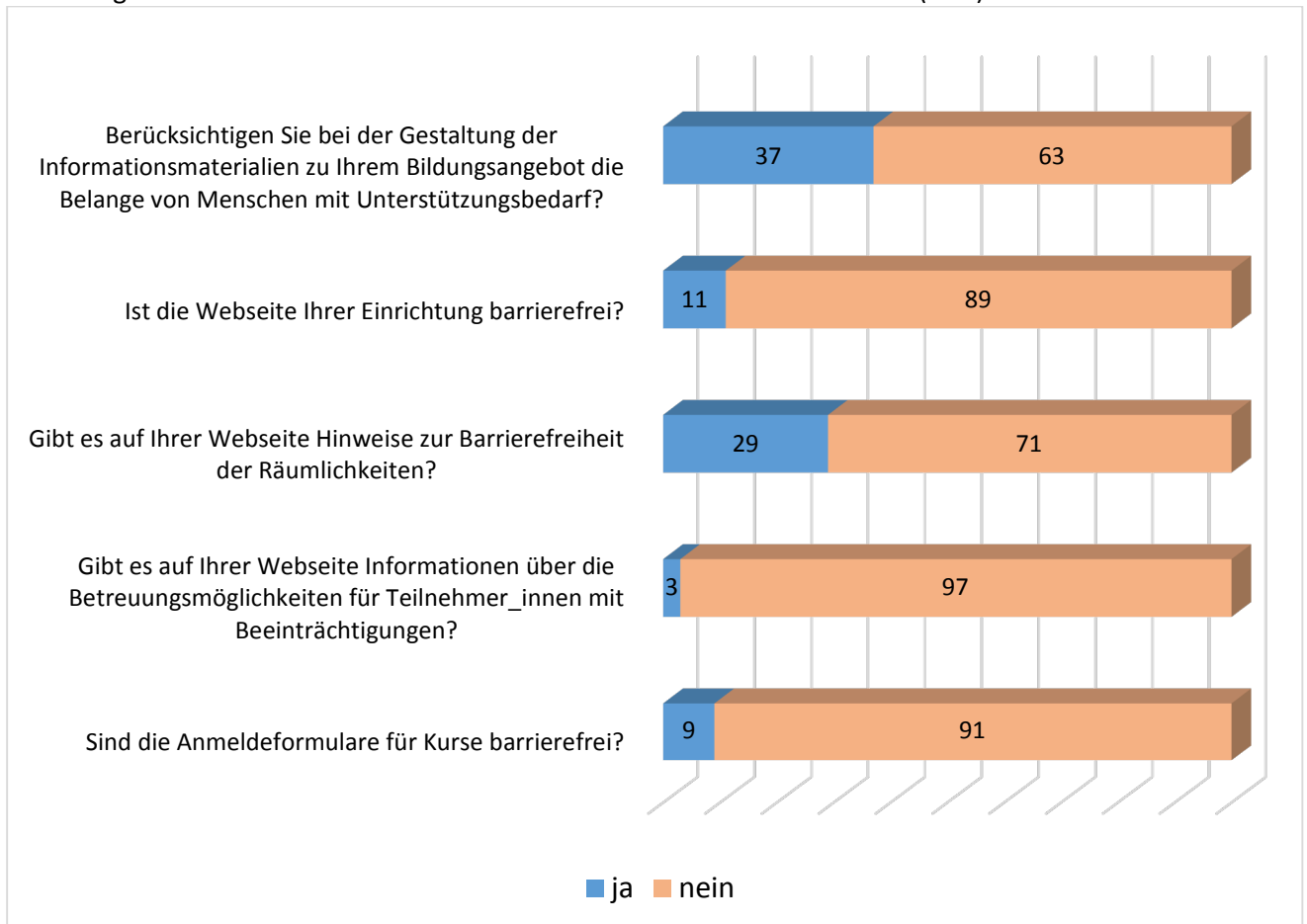
Ergänzend dazu wurden die Befragten in einer offenen Frage gebeten, sich zum Verbesserungsbedarf bei der Partizipation von Kursteilnehmenden und der Kursleitung zu äußern. Vorgeschlagen wurde eine verstärkte Thematisierung der Inklusion beispielsweise durch mehr Einbindung, Aufklärung und Fortbildung der Kursleitungen. Es müsse in allen Bereichen und für umfassendere Zielgruppen etwas getan werden und man stehe ganz am Anfang. Speziellere Aussagen bezogen sich beispielsweise auf Weiterbildungen in leichter Sprache, und Umgestaltungsmöglichkeiten von Materialien. Betont wurde, man solle die Fähigkeiten der einzelnen Person mehr wahrnehmen. Dementsprechend würde sich auch eine stärkere Einbeziehung in die Programmplanung anbieten. Auch ein Austausch der Lehrenden wurde für sinnvoll gehalten.

Hingewiesen wurde in diesem Zusammenhang auch auf die unzureichenden finanziellen Mittel und darauf, dass die Kursleitungen bereits umfassend an der inhaltlichen und methodischen Gestaltung des Unterrichts mitwirken. Festgestellt wurde auch, dass bisher keine Nachfrage nach weitergehender Partizipation bestehe.

9. Öffentlichkeitsarbeit

Gerade für Menschen mit Behinderung ist es wichtig, dass sie im Rahmen der Erwachsenenbildung über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten informiert und ihnen entsprechende Zugangswege eröffnet werden. Abbildung 12 zeigt die Ergebnisse zur Öffentlichkeitsarbeit in verschiedenen Bereichen.

Abbildung 12: Inklusion in verschiedenen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit (in %)



N=jeweils 35

Bei so gut wie allen Einrichtungen (97 %) gibt es auf der Webseite keine Informationen über die Unterstützungsmöglichkeiten für Teilnehmende mit Beeinträchtigungen. Bei 91 % sind die Anmeldeformulare für die Kurse und bei 89 % ist die Webseite nicht barrierefrei. Hinweise auf die Barrierefreiheit der Räumlichkeiten gibt es nur bei 29 % der Einrichtungen und 37 % berücksichtigen bei der Gestaltung der Informationsmaterialien zu den Bildungsangeboten die Belange von Menschen mit Unterstützungsbedarf.

In den wenigen Fällen, in denen die Webseite oder die Anmeldeformulare der Einrichtung barrierefrei sind, bezieht sich dies vor allem auf sehgeschwache Menschen oder Menschen mit Lernbeeinträchtigung. Zielgruppen sind auch Menschen, die nicht Deutsch sprechen. Zum Teil befinden sich diese Umstrukturierungen noch in Arbeit.

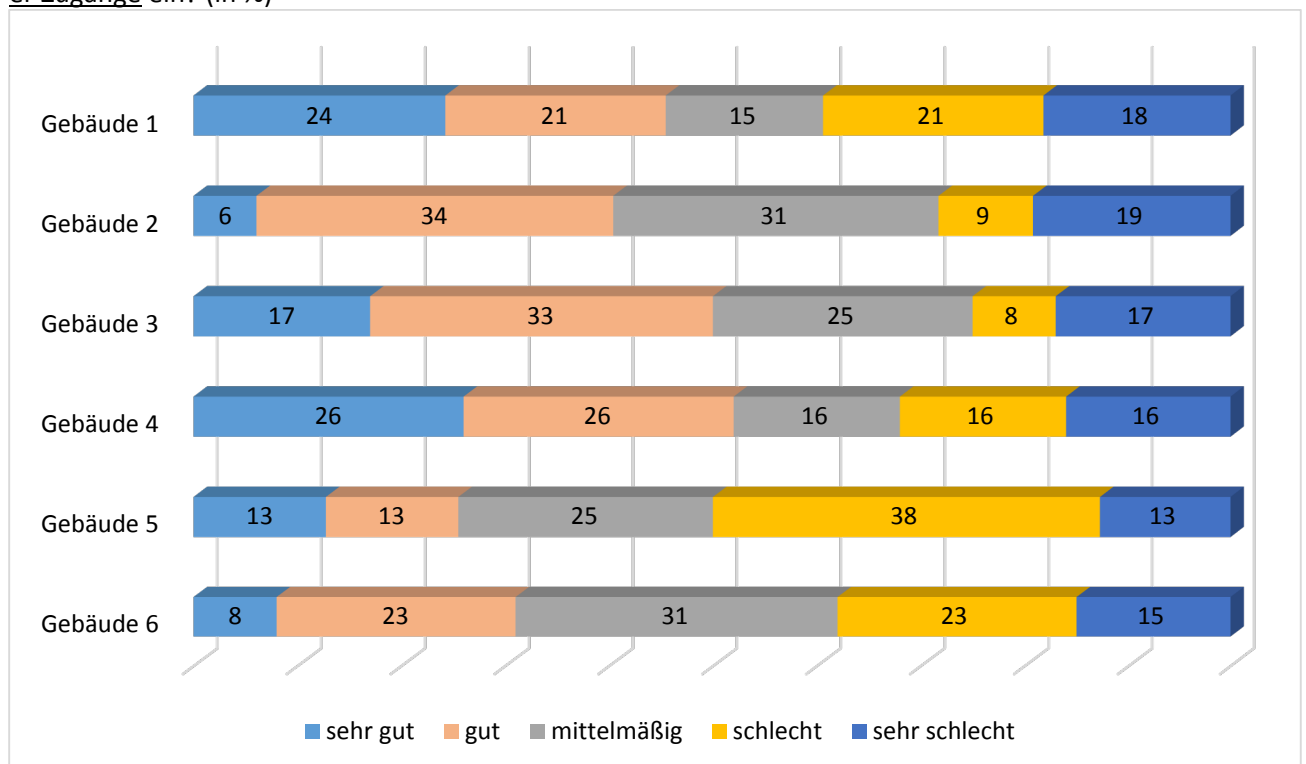
Insgesamt wird deutlich, dass auch mit Blick auf die Öffentlichkeitsarbeit erhebliche Maßnahmen erforderlich sind, um diese inklusiv zu gestalten.

10. Gebäude, Räumlichkeiten und Ausstattung

Ein wesentlicher Inklusionsaspekt im Hinblick auf Menschen mit Behinderung ist die bebaute Umwelt. Deshalb richtete sich ein weiterer Fokus unserer Befragung auf die Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude bzw. Räume, in denen Kurse stattfinden.

Die befragten Einrichtungen nutzen in sehr unterschiedlichem Ausmaß verschiedene Gebäude. Insgesamt zwölf Einrichtungen konzentrieren ihre Kurse auf zwei oder drei Gebäude. In neun Einrichtungen finden die Kurse in vier bis zu zehn Gebäuden statt. Sieben Einrichtungen nutzen mehr als zehn bis zu zwanzig Gebäude und fünf Einrichtungen nutzen mehr als 30 Gebäude. Zwei Einrichtungen machten hierzu keine Angabe.

Abbildung 13: Wie schätzen Sie die bauliche Beschaffenheit dieser Gebäude hinsichtlich barrierefreier Zugänge ein? (in %)

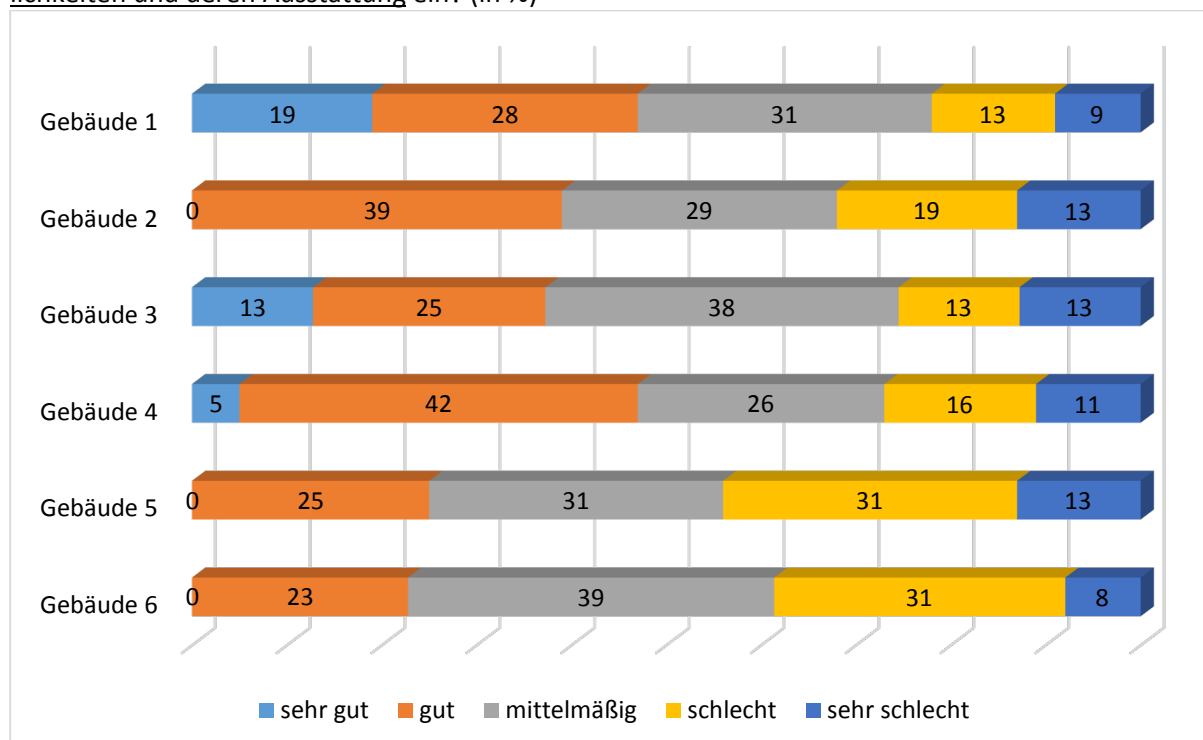


Gebäude 1: N=33; Gebäude 2: N=32; Gebäude 3: N=24; Gebäude 4: N=19; Gebäude 5: N=16; Gebäude 6: N=13.

Zu den sechs am häufigsten genutzten Gebäuden fragten wir danach, wie die Beschaffenheit dieser Gebäude hinsichtlich barrierefreier Zugänge eingeschätzt wird. Abbildung 13 zeigt dazu ein durchaus differenziertes Bild. Gebäude eins ist als das am häufigsten genutzte Gebäude in einem Viertel sehr gut und in einem Fünftel gut barrierefrei zugänglich. Etwa jeweils ein Fünftel der Gebäude werden in dieser Hinsicht eher schlecht oder sehr schlecht

eingestuft. Das am zweithäufigsten genutzte Gebäude verfügt nur zu 6 % über sehr gute und zu einem Drittel über gute barrierefreie Zugangsmöglichkeiten. Das am dritthäufigsten und am vierthäufigsten genutzte Gebäude zeigt bei knapp einem Fünftel bzw. gut einem Viertel sehr gute und bei einem Drittel bzw. einem Viertel gute Zugangsmöglichkeiten. In der Gesamtsicht zeigt sich, dass sehr schlechte barrierefreie Zugänge grob gerechnet bei knapp einem Fünftel der Gebäude bestehen.

Abbildung 14: Wie schätzen Sie die Beschaffenheit dieser Gebäude hinsichtlich barrierefreier Räumlichkeiten und deren Ausstattung ein? (in %)



Gebäude 1: N=32; Gebäude 2: N=31; Gebäude 3: N=24; Gebäude 4: N=19; Gebäude 5: N=16; Gebäude 6: N=13.

Ergänzend zur Frage der Barrierefreiheit von Zugängen liefert Abbildung 14 die Ergebnisse zur Barrierefreiheit der Räumlichkeiten und deren Ausstattung. Auch dabei zeigt sich ein recht unterschiedliches Bild. Das am häufigsten genutzte Gebäude wird in der Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Räumlichkeiten und entsprechender Ausstattung von knapp einem Fünftel als sehr gut und von mehr als einem Viertel als gut eingestuft. Das am zweithäufigsten genutzte Gebäude stufen etwa zwei Fünftel mit Blick auf Räumlichkeiten und Ausstattung als gut ein und das am dritthäufigsten genutzte Gebäude wird von 13 % als sehr gut und von einem Viertel als gut mit Blick auf die Barrierefreiheit von Räumlichkeiten und Ausstattung eingestuft. Auf der anderen Seite schwanken die Anteile der als schlecht oder sehr schlecht eingestuften Räumlichkeiten bei den drei am häufigsten genutzten Gebäuden zwischen etwa einem Viertel und einem Drittel. Gebäude fünf und Gebäude sechs fallen als

die vergleichsweise am wenigsten genutzten Gebäude auch durch den höchsten Anteil an schlechten oder sehr schlechten Einschätzungen hinsichtlich barrierefreier Räumlichkeiten und Ausstattung auf.

Anhand einer offenen Frage wurde nach den Möglichkeiten gefragt, die es gibt, wenn die Barrierefreiheit der Gebäude nicht gewährleistet ist, Menschen mit Beeinträchtigungen aber trotzdem an den Kursen teilnehmen möchten. In den meisten Fällen wiesen die Befragten darauf hin, dass die Veranstaltungen dann in Gebäude oder Räume verlegt werden, die barrierefrei sind. Auch wenn im Vorfeld des Kurses Zugangsprobleme bekannt werden, wird ein geeigneter alternativer Unterrichtsort beziehungsweise -raum für den entsprechenden Kurs gesucht.

Als eine weitere Möglichkeit wurde die persönliche Unterstützung beispielsweise durch Mitarbeiter oder andere Kursteilnehmende genannt. Dies gilt für die Hilfe beim Treppensteigen, wenn nur wenige Treppenstufen überwunden werden müssen. Hier seien manchmal Improvisationsgeschick und Kreativität gefragt.

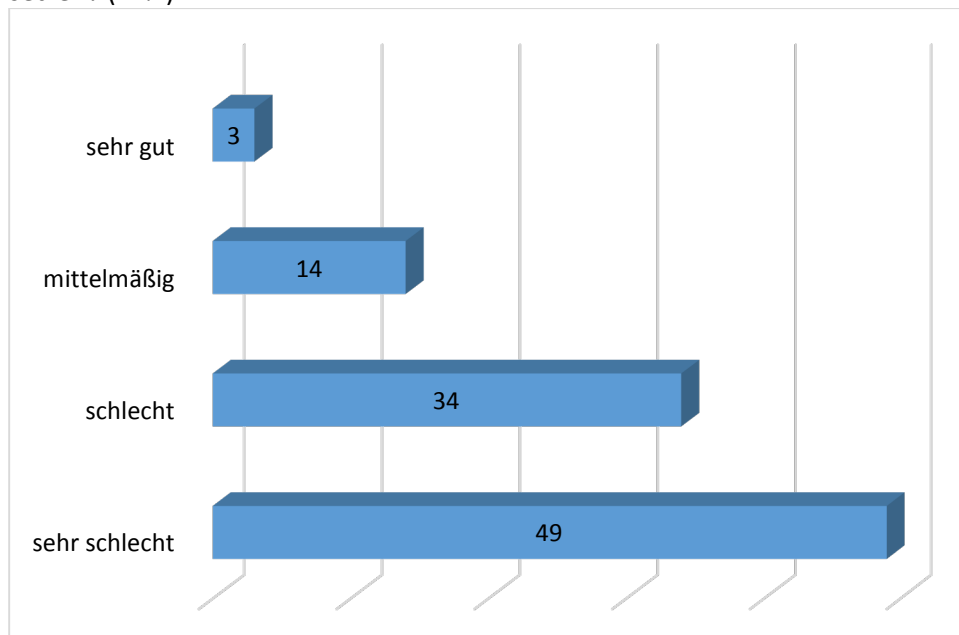
Insgesamt stellen gut zwei Drittel der befragten Einrichtungen fest, dass Sie bei der Auswahl von Veranstaltungsräumen auf deren Barrierefreiheit achten. Demgegenüber achten sechs Einrichtungen (17 %) nicht darauf. Auf fünf Einrichtungen (14 %) trifft die Frage nicht zu, da sie keine externen Veranstaltungsräume nutzen.

Für die Zukunft planen sechs Einrichtungen (17 %) behindertengerechte und barrierefreie Umbauten. Die übrigen 83 % verneinen diese Frage. In den Fällen, in denen Umbauten geplant sind, handelt es sich beispielsweise um Toiletten, automatisch öffnende Türen, Aufzüge oder eine bessere Markierung des Behindertenparkplatzes. Geplant sind auch die Anschaffung einer Hörschleife, die Schaffung barrierefreier Zugänge zu Räumen sowie ein Umbau der Webseite. Zu berücksichtigen ist, dass die baulichen Einwirkungsmöglichkeiten der Weiterbildungseinrichtungen bei angemieteten Räumen deutlich begrenzt sind.

11. Finanzierung und Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung

Ein letzter Themenbereich unserer Untersuchung richtete sich auf die Frage der Finanzierbarkeit einer inklusiven Erwachsenenbildung.

Abbildung 15: Wie gut lässt sich das Ziel der Inklusion im Rahmen Ihres aktuellen Finanzbudgets umsetzen? (in %)



N=35

Anhand von Abbildung 15 werden die Ergebnisse auf die Frage deutlich, wie gut sich das Ziel der Inklusion im Rahmen des aktuellen Finanzbudgets der Einrichtung umsetzen lässt. Die Hälfte der befragten Einrichtungen stellt klar fest, dass es nur sehr schlecht möglich sei, die Inklusionsziele im Rahmen des aktuellen Finanzbudgets umzusetzen. Ein Drittel stuft diese Möglichkeiten als schlecht ein. Lediglich fünf Einrichtungen (14 %) stellen fest, es sei mittelmäßig möglich und nur eine Einrichtung hält es für sehr gut möglich, die Ziele der Inklusion im Rahmen des bestehenden Finanzbudgets umzusetzen.

Am Ende unseres Fragebogens wurden die Einrichtungen um eine Beantwortung der Frage gebeten, welches ihre größten Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion sind. Analog zum gerade deutlich gewordenen Ergebnis wurden in diesem Zusammenhang weitaus am häufigsten die finanziellen Defizite angesprochen. Das Geld reiche absolut nicht aus, für Investitionsmaßnahmen beispielsweise in baulicher Hinsicht, die Fortbildung von Mitarbeitern oder die Umstellung der Öffentlichkeitsarbeit nach inklusiven Kriterien. Auch fehle das Geld

für begleitende Dienste, beispielsweise eines für die Teilnehmenden kostenfreien Fahrdienstes oder die Finanzierung einer zweiten Person im Kurs.

Am zweithäufigsten kamen – mit den finanziellen Aspekten zum Teil verbunden – bauliche Kriterien zur Sprache. Die Voraussetzungen bei den Gebäuden und deren Ausstattung fehlen und aufgrund der Überlastung der Mitarbeiter und Lehrenden habe man darüber hinaus keine personellen und finanziellen Kapazitäten für barrierefreie Materialien. Erwähnt wurde auch, dass die Bausubstanz historischer Prägung in zwei Gebäuden einen behindertengerechten Zugang zu Unterkünften und dem Seminarraum verhindere. Auch andere Einrichtungen haben kaum Zeit und personelle Ressourcen zur zielorientierten Planung. Dennoch seien grundlegende bauliche Maßnahmen, wie zum Beispiel behindertengerechte Fahrstühle erforderlich. Die Nutzung zahlreicher Räume im Landkreis und deren Anmietung verhindere weiterhin eine entsprechende bauliche Veränderung. Aufgrund der angemieteten Kursräume ist keine Einflussnahme möglich.

Ein weiterer Teil der Nennungen bezog sich auf die geringen personellen Ressourcen. Die Bildungsangebote werden zum größten Teil ehrenamtlich organisiert, und deren Durchführung liegt in der Verantwortung der Ehrenamtlichen vor Ort. Allgemein sei das Thema sehr komplex und im Seminarbetrieb gebe es nur wenig Berührungspunkte dazu. Damit wird auch begründet, warum der hohe Aufwand für eine barrierefreie Umgestaltung der Webseite im Verhältnis zu den Zielgruppen und Teilnehmerzahlen nicht adäquat sei.

In diesem Zusammenhang wurde auch deutlich, dass manche Einrichtungen ihre größten Schwierigkeiten darin sehen, bei Menschen mit Beeinträchtigungen Interesse für die Teilnahme an Kursen zu wecken. Man möchte erfahren, welche Wünsche Menschen mit Behinderung haben und was sie davon abhält, Veranstaltungen an der Volkshochschule zu besuchen.

Vor diesem Hintergrund scheint es schwer zu sein, die Vielfalt der Beeinträchtigungen zu berücksichtigen, Kenntnisse über die Art der Beeinträchtigung der Teilnehmer zu bekommen und individuelle Anpassungen in Didaktik, Methodik und Prävention zu erzielen.

So fehle teilweise das Bewusstsein und auch das Geld für die Realisierung eines weiten Inklusionsbegriffes mit leichter Sprache, Mehrsprachigkeit oder entsprechenden Räumen.

Auch die Erarbeitung von barrierefreien Kursmaterialien und einer barrierefreien Webseite sei unter Zeit- und Kostengesichtspunkten eine Überforderung.

Im Anschluss an die Charakterisierung der Schwierigkeiten wurden die Einrichtungen gefragt, welche Unterstützungsleistungen sie für die Umsetzung von Inklusion benötigen.

Noch weitaus häufiger als in der vorangegangenen Frage wurden hier finanzielle Aspekte genannt. Insbesondere geht es dabei um finanzielle Unterstützungen für bauliche Veränderungen, die Einstellung weiteren Fachpersonals sowie die Realisierung von Weiterbildungs- und Schulungsangeboten. Dies gilt insbesondere für die Mitarbeiter und Kursleitungen im Blick auf Programm, Ausschreibung, Webseitengestaltung, Druckerzeugnisse oder Räume. Es sei erforderlich, dass die Gesamtverwaltung bzw. der Träger ein besseres Verständnis von Inklusion bekomme und stärker für das Thema sensibilisiert sei.

In diesem Zusammenhang wird am zweithäufigsten die Notwendigkeit von Beratung hervorgehoben. So sei es erforderlich, eine gezielte Beratung in den verschiedensten Bereichen mit Blick auf Inklusion zu bekommen. Hier spielt auch die Vermittlung rechtlicher Grundlage zur Ermöglichung und Finanzierung entsprechender Leistungen eine Rolle. Vorgeschlagen wurde auch ein zentraler Ansprechpartner im Sinne einer Agentur für die Anforderung zusätzlicher Hilfen im Bedarfsfall.

Weitere Äußerungen bezogen sich darauf, dass es Personen geben müsse, die sich um das Thema Inklusion kümmern. Eine thüringenweite konzertierte Aktion zur Unterstützung bei Investitionen sei notwendig. Auch eine Unterstützung für bauliche Veränderungen beispielsweise im Sinne einer Bedarfserhebung für inklusive Angebote sei erforderlich. Hier müsse auf Seiten des Trägers Überzeugungsarbeit geleistet werden, bauliche Investitionen vorzunehmen.

12. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Volkshochschulen und freien Trägern der Erwachsenenbildung

Das Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz unterscheidet zwischen drei Einrichtungsgruppen, den Volkshochschulen, den Heimvolkshochschulen und den freien Trägern der Erwachsenenbildung. Im Folgenden wollen wir uns der Frage zuwenden, welche Gemeinsamkeiten aber auch welche Unterschiede zwischen diesen Einrichtungsgruppen in Bezug auf das Thema Inklusion festzustellen sind. Da in der Gruppe der Heimvolkshochschulen lediglich drei Einrichtungen vertreten sind, ist es leider aus statistischen Gründen nicht möglich, die Antworten der Heimvolkshochschulen mit denen der anderen Einrichtungsgruppen zu vergleichen. Stattdessen werden wir die Volkshochschulen mit den in der Landesorganisation der Freien Träger zusammen arbeitenden Einrichtungen vergleichen. Dies sind neben den freien Trägern auch die Heimvolkshochschulen. Aufgrund der relativ kleinen Grundgesamtheit werden wir dabei lediglich auf größere Unterschiede (mehr als 10 Prozentpunkte) zwischen den Einrichtungsgruppen eingehen und auch dies nur in den Fällen, in denen die Fragen von nahezu allen Einrichtungen beantwortet wurden.

Das Thema Inklusion im Rahmen der Einrichtung

Während von den Volkshochschulen etwas häufiger (63% gegenüber 53%) angegeben wird, dass sich im Leitbild bzw. in der Satzung Aussagen zum Thema Inklusion finden, geben die freien Träger demgegenüber etwas häufiger (53% gegenüber 40%) an, dass das Thema Inklusion in anderen offiziellen Unterlagen thematisiert wird. Einen relevanten Unterschied gibt es allerdings im Hinblick auf die Qualitätstestierung. Rund 63% der Volkshochschulen berücksichtigen das Thema Inklusion im Rahmen ihres Testierungsverfahrens; bei den freien Trägern sind es lediglich rd. 27%. Die Erklärung hierfür dürfte in den unterschiedlichen Qualitätstestierungsverfahren zu finden sein. Während im Volkshochschulbereich lediglich zwei unterschiedliche Testierungsverfahren zum Einsatz kommen, ist die Bandbreite der gewählten Verfahren bei den freien Trägern größer.

Während bei 30% der antwortenden Volkshochschulen das Thema Inklusion Bestandteil der Evaluation ist, sind es bei den freien Trägern 20%. Sowohl in Bezug auf die Erfassung der Teilnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen als auch der Existenz einer Arbeitsgruppe, die sich gegenwärtig mit dem Thema Inklusion beschäftigt, gibt es keine trägerspezifischen Differenzen.

In den Volkshochschulen gibt es doppelt so häufig (40% gegenüber 20%) einen Ansprechpartner für Belange mit dem Schwerpunkt Inklusion. Bezüglich der Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen, die insgesamt noch von einer Minderheit offeriert werden, fällt auf, dass die freien Träger häufiger Unterstützung bei der Vermittlung und Beantragung von Gebärdendolmetschern, bei

der Vermittlung und Beantragung von persönlichen Assistenzpersonen sowie der Unterstützung bei der Antragstellung eines Fahrdienstes anbieten. Demgegenüber räumen die Volkshochschulen, den Angaben zufolge, häufiger die Möglichkeit ermäßigter Kursgebühren für Menschen mit Behinderung sowie der kostenfreien Mitnahme von persönlichen Assistenzpersonen ein.

Das Thema Inklusion mit Blick auf das Personal

Die Volkshochschulen geben fast doppelt so häufig wie die freien Träger (90% zu 47%) an, dass ihre festangestellten Mitarbeiter_innen wissen, was unter Inklusion zu verstehen sei, wenngleich die prozentuale Anzahl der Mitarbeiter_innen, die in den letzten drei Jahren eine Weiterbildung zum Thema Inklusion besucht haben, in etwa gleich ist. In beiden Einrichtungsgruppen konzentriert sich die Weiterbildungsteilnahme auf das hauptamtliche Leitungspersonal. In Bezug auf die Einschätzung der Kursleiter_innen hinsichtlich einer Akzeptanz der Unterschiedlichkeit in den Bedürfnissen der Kursteilnehmer_innen sind keine grundsätzlichen Unterschiede festzustellen. Auch gibt es sowohl bei den freien Trägern als auch bei den Volkshochschulen kaum einen organisierten regelmäßigen Austausch der Kursleiter_innen zu eigenen Erfahrungen mit inklusiven Lehr- und Lernangeboten.

Die Gestaltung des Kursprogramms

Hinsichtlich der inklusiven Kriterien zur Gestaltung des Kursprogramms gibt es lediglich an zwei Stellen nennenswerte Unterschiede zwischen Volkshochschulen und freien Trägern: ein Drittel der freien Träger gibt an, spezielle „inklusive“ Bildungsangebote für Menschen mit und ohne Behinderung an; bei den Volkshochschulen sind es 10%. Während fast die Hälfte der freien Träger Angebote unterbreiten, die sich mit dem Thema Inklusion als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe auseinandersetzen, sind es bei den Volkshochschulen lediglich 10%. In den anderen Dimensionen der Gestaltung des Kursprogramms lassen sich keine Unterschiede feststellen.

Gestaltung der Kurse

In diesem Punkt fallen zwei Unterschiede ins Auge: Bei den Volkshochschulen sind es zwei Drittel gegenüber 20% bei den freien Trägern, die angeben, bei Bedarf barrierefreie Kursmaterialien zur Verfügung stellen zu können. Andererseits bietet ein Drittel der freien Träger weitere Möglichkeiten der Assistenz für Menschen mit Unterstützungsbedarf im Rahmen der durchgeführten Kurse an; bei den Volkshochschulen sind es lediglich 20%. In Bezug auf die Einschätzung der Kursleiter_innen zu deren Kompetenzen, die Vermittlung ihrer Kursinhalte an den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Teilnehmenden auszurichten, lassen sich keine Unterschiede feststellen.

Inklusion und Partizipation

In diesem Punkt fällt die geringe Partizipation sowohl von Kursleitenden wie (potenziellen) Kursteilnehmer_innen mit eigener Beeinträchtigung auf, das Kursprogramm mitzugestalten. Wenngleich die Antwortkategorie „in sehr geringem Ausmaß“ dominiert, so fällt doch ins Auge, dass drei Viertel der Volkshochschulen gegenüber mehr als 50% der freien Träger diese Antwortkategorie in Bezug auf das Ausmaß der Beteiligung der Kursteilnehmer_innen an der Gestaltung des Kursprogramms ankreuzen. Hier liegen noch deutliche Potenziale für die Zukunft ebenso wie bei der Möglichkeit der Kooperation mit externen Partnern.

Öffentlichkeitsarbeit

Während 20% Volkshochschulen angeben, eine barrierefreie Webseite vorzuhalten, ist dies bei keiner Einrichtung der freien Träger der Fall. Allerdings ist der Anteil der Volkshochschulen gegenüber den freien Trägern größer, die angeben, bei der Gestaltung der Informationsmaterialien zu ihrem Bildungsangebot, die Belange von Menschen mit Unterstützungsbedarf nicht zu berücksichtigen. Insgesamt besteht auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit noch großer Handlungsbedarf. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass sowohl die freien Träger zum Teil als Angehörige größerer Organisationseinheiten wie auch die Volkshochschulen als kommunale Einrichtungen nicht immer autonom entscheiden können.

Gebäude, Räumlichkeiten und Ausstattung

Während rd. 60 % der Einrichtungen aus der Gruppe der freien Träger ihre Veranstaltungen in bis zu drei Gebäuden organisieren, veranstaltet jede zweite Volkshochschule ihr Bildungsangebot in bis zu sechs Gebäuden. Die restlichen 40 % bzw. 60 % der Einrichtungen sind mit ihren Angeboten in bis zu 30 Gebäuden eingemietet. Betrachtet man die sechs von den jeweiligen Einrichtungen am häufigsten genutzten Gebäude, so wird die bauliche Beschaffenheit hinsichtlich eines barrierefreien Zugangs übereinstimmend von den freien Trägern und den Volkshochschulen zu jeweils fast genau 40 % mit „sehr gut“ und „gut“ eingeschätzt. Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach der Einschätzung der Beschaffenheit der sechs am häufigsten genutzten Gebäude hinsichtlich deren barrierefreien Räumlichkeiten und deren Ausstattung. Etwa die Hälfte der beiden Einrichtungsgruppen beurteilt die Ausstattung der Räume als „sehr gut“ und „gut“. Bei der Auswahl von externen Veranstaltungsräumen achten sowohl die freien Träger als auch die Volkshochschulen sehr stark auf Barrierefreiheit. Behindertengerechte und barrieregerechte Umbauten sind bei den freien Trägern von zwei und bei den Volkshochschulen von vier Einrichtungen geplant.

Finanzierung und Umsetzung einer inklusiven Erwachsenenbildung

Auf die Frage, wie gut sich das Ziel der Inklusion im Rahmen des aktuellen Finanzbudgets umsetzen lässt, antwortet lediglich eine Einrichtung (Volkshochschule) mit „sehr gut“; mittelmäßig schätzen dies zwei freie Träger und drei Volkshochschulen ein. Alle restlichen Befragten beurteilen die finanzielle Situation als „schlecht“ oder „sehr schlecht“. Auch bezüglich der personellen Ressourcen wird die Lage, wie in den freien Antworten zum Ausdruck kommt, von den beiden Einrichtungsgruppen gleichermaßen kritisch eingeschätzt.

13. Fazit

Der Leitbildentwurf „Inklusive Bildung in Thüringen“ bringt zum Ausdruck, dass sich Thüringen dem Bildungsverständnis von Wilhelm von Humboldt verpflichtet fühlt und deshalb von folgendem Grundsatz ausgegangen wird: „Bildung ist die aktive Auseinandersetzung des Menschen mit der Welt und sich selbst. Sie ist verbunden mit dem Ziel, die komplexe, materielle, soziale und kulturelle Welt sowie die eigene Position in ihr zu verstehen, darüber zu reflektieren und handlungsfähig zu sein.“ Der Deutsche Ausschuss für das Bildungs- und Erziehungswesen hat bereits im Jahre 1960 für den quartären Sektor eine ganz ähnliche Position formuliert: „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.“ (Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen 1960, S. 870).

Inklusive Bildung bedeutet in einem umfassenden Sinne die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an allen Bildungsangeboten. Diesem Anspruch fühlt sich die aus der Aufklärung und Arbeiterbildung als ihren historischen Wurzeln hervorgegangene Erwachsenenbildung verpflichtet. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen sind von Ihrem Anspruch immer schon inklusive Bildungseinrichtungen gewesen; sie richten sich mit Ihrem Angebot an alle Bevölkerungsschichten und Milieus. Sie wollen insbesondere auch jenen über den Erwerb von Bildung gesellschaftliche Teilhabechancen eröffnen, denen es daran mangelt und sie engagieren sich in Feldern, die von besonderer Bedeutung für den Zusammenhalt der Gesellschaft sind, wie der Grundbildung, der Alphabetisierung und der Vermittlung von Sprachkenntnissen für Migranten und Flüchtlinge. Insofern reicht der Inklusionsbegriff, wie oben bereits näher ausgeführt, über den der UN-Behindertenrechtskonvention hinaus.

Die Erwachsenenbildung war von ihrem Selbstverständnis schon immer darum bemüht, alle Exklusion fördernden Strukturen und Praktiken, einschließlich vorhandener Barrieren abzubauen. Dass noch längst nicht alle Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt sind, ist kein Geheimnis. Die von uns durchgeführte Studie dokumentiert den Ist-Stand auf dem Weg zu einer Erwachsenenbildung in Thüringen, die allen Anforderungen an eine inklusive Bildungspraxis gerecht wird.

Dass die Einrichtungen der Erwachsenenbildung bereits für das Thema der Inklusion sensibilisiert sind, zeigt sich zum einen darin, dass auf einer proklamatorischen Ebene das Thema in rund der Hälfte der Einrichtungen bereits Eingang gefunden hat in das Leitbild, offizielle Unterlagen sowie die Qualitätstestierung. Bezogen auf die Statistik und die Evaluation sind es allerdings nur rund ein Viertel der Einrichtungen, die auch diese Aspekte berücksichtigen.

Fast 40 Prozent der Einrichtungen haben aktuell eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich mit dem Thema Inklusion beschäftigt bzw. dies bereits in der Vergangenheit getan hat. Inklusion wird in drei Vierteln der Einrichtungen als Querschnittsaufgabe angesehen; einen namentlich benannten Ansprechpartner weisen 31 Prozent der Einrichtungen aus. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass sowohl die Volkshochschulen als kommunale Einrichtungen in die Strukturen der Landkreise und Städte eingebunden sind als auch ein relevanter Teil der freien Träger Einheiten übergeordneter Organisationsstrukturen sind, die häufig kein unabhängiges Agieren in Sachen Inklusion zulassen.

In den letzten drei Jahren hat durch Weiterbildungen des Personals in drei Vierteln der Einrichtungen eine Sensibilisierung bezüglich der Aspekte von Inklusion stattgefunden. Allerdings wurden die Seminare schwerpunktmäßig von der Leitung und den hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter_innen besucht. Sowohl bei den Verwaltungsmitarbeiter_innen als auch insbesondere bei den Kursleiter_innen gibt es noch Potenzial für Fortbildungen. Gerade über die Weiterbildung der Dozent_innen könnte zum einen eine Voraussetzung dafür geschaffen werden, mehr barrierefreie Kursmaterialien und Lernhilfen zu erstellen. Zum anderen ließen sich Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln, die es ihnen eher ermöglichen, die Vermittlung ihrer Kursinhalte an den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Kursteilnehmer_innen auszurichten.

Wie unsere Befragungsergebnisse zeigen, besteht das größte Potenzial in der Beförderung und Umsetzung des Inklusionsgedankens, bei der Beteiligung von Personen und Organisationen an der inklusiven Gestaltung des Weiterbildungsangebotes. Vor dem Hintergrund eines auf Teilhabe statt Teilnahme ausgerichteten Bildungsverständnisses, ist zu überlegen, wie das momentan bei 10 Prozent liegende Ausmaß an Partizipation sowohl von Kursleiter_innen als auch Kursteilnehmer_innen mit eigener Beeinträchtigung an der Gestaltung des Kursprogramms sowie barrierefreier Kursmaterialien, gesteigert werden kann. Angesichts der begrenzten personellen und materiellen Bedingungen der Erwachsenenbildungs-

einrichtungen ist zu prüfen, inwieweit eine noch stärkere Kooperation mit Gruppen, Einrichtungen, Organisationen, Verbänden etc. in Fragen der inklusiven Gestaltung des Programmangebotes möglich ist. Gegenwärtig geben drei Viertel der befragten Einrichtungen an, nur in geringem oder sehr geringem Ausmaß entsprechend zu kooperieren.

Ein weiteres sehr wichtiges Betätigungsfeld könnte die Öffentlichkeitsarbeit sein. Gerade für Menschen mit Behinderung ist es wichtig, dass sie im Rahmen der Erwachsenenbildung über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten informiert und ihnen entsprechende Zugangswege eröffnet werden. Eine barrierefreie Gestaltung der Webseite als auch der Anmeldeformulare ist erst in rund 10 Prozent der Fälle realisiert. Hier werden gerade durch LOFT und den TVV neue Impulse gegeben. Wie bereits die Diskussion der ersten Zwischenergebnisse unserer Studie in den entsprechenden Gremien der Verbände gezeigt hat, wurden durch die Fragestellungen Sensibilisierungsprozesse für die Thematik ausgelöst und Denkanstöße für eine Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit gegeben.

Dass die finanzielle und personelle Situation der Erwachsenenbildung in Thüringen prekär ist, war bekannt. Dies wird auch durch die Befragung nochmals bestätigt. Als größte Schwierigkeit bei der Umsetzung von Inklusion werden die fehlenden finanziellen Rahmenbedingungen genannt, die in 83 Prozent der Fälle als schlecht oder sehr schlecht charakterisiert werden. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass kostspielige bauliche Umbauten in absehbarer Zukunft unrealistisch sind; zumal die Einrichtungen nur selten über eigene Räumlichkeiten verfügen, über die sie autonom bestimmen können und das Kursangebot zudem in vielen angemieteten Räumen realisiert wird. Es müssen aber auch gar nicht die kostspieligen baulichen Lösungen sein, die als erstes angegangen werden. Es gibt, wie auch diese Befragung zeigt, einen breiten Strauß von Handlungsoptionen, die im Sinne einer verbesserten Inklusion unmittelbar mit den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in Angriff genommen werden können. Der Erwachsenenbildung in Thüringen würde auch die Möglichkeit einer Organisationsberatung in Sachen Inklusion helfen, weitere Schritte auf dem Weg zur Umsetzung der inklusiven Bildung konsequenter zu realisieren und zu reflektieren.

14. Literatur

Ackermann, Karl-Ernst/Ditschek, Eduard Jan (2015): Von der separierenden zur inkludierenden Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 65. Jg., Nr. 4, S. 308 -316.

Bürmann, Marvin/Frick, Frank (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas. Zusammenfassung der Ergebnisse. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.

Deutscher Ausschluß für das Erziehungs- und Bildungswesen (1960): Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung. In: Empfehlungen und Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen 1953 - 1965, Gesamtausgabe. Stuttgart 1966, S.857-928

Freistaat Thüringen (2013): Landeshaushaltsplan 2013/2014. Einzelplan 04. Erfurt.

Heimlich, Ulrich/Behr, Isabel (2009): Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung, Weiterbildung. Wiesbaden; S. 813 – 826.

Jaich, Roman (2014): Finanzierung der gesetzlich geregelten Erwachsenenbildung durch die Bundesländer. Hrsg. Von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main.

Leitbildentwurf „Inklusive Bildung in Thüringen“ (o.J.). Ms. Erfurt.

Lindenmeier, Christian/Lütje-Klose, Birgit (2015): Inklusion als Querschnittsaufgabe in der Erziehungswissenschaft. In: Erziehungswissenschaft. Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. 26. Jg., Heft 51, S. 7 -16.

Markowetz, Reinhard/Tippelt, Rudolf (2015): Was können Sonderpädagogik und Erwachsenenbildung voneinander lernen? In: Hessische Blätter für Volksbildung, 65. Jg., Nr. 4, S. 339 -348.

Martin, Andreas/Schömann, Klaus/Schrader, Josef/Kuper, Harm (Hg.) (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.

Meisel, Klaus (2015): Inklusion als Aufgabe der Organisationsentwicklung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 65. Jg., Nr. 4, S. 355 -362.

Schäfer, Erich et al. (2011): Die Auswirkungen veränderter Rahmenbedingungen für die Volkshochschulen und freien Träger in Thüringen und die Anforderungen an eine den Erfordernissen moderner Erwachsenenbildung entsprechende Förderpraxis. Jenaer Schriften zur Sozialwissenschaft, Band 7, Fachhochschule Jena, Fachbereich Sozialwesen. Jena 2011