
Stand: Juni 2015

Projekt „Karriereplanung inklusive“

Qualitative Auswertung der
Recherche zu inklusiven Weiterbildungsangeboten

Inhaltsverzeichnis

0. Einleitung

1. Das Projekt „Karriereplanung inklusive“

- 1.1. Einschätzung der Ausgangssituation
- 1.2. Ziel des Projekts
- 1.3. Projektbeteiligte

2. Annäherung an das Thema

3. Methode Interviews

4. Interviews mit Weiterbildungsanbietern

- 4.1. Integrationsämter
- 4.2. Handels- und Handwerkskammern
- 4.3. Bildungswerke von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
- 4.4. Freie Bildungsanbieter

5. Fazit

ANHANG – Best-Practice-Beispiele

- DEULA Bundesverband
- Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung

0. Einleitung

Der vorliegende Bericht ist erstellt im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Das Projekt widmet sich dem Thema „berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung“. Ergänzend zu einer Befragung von Betrieben, unterstützten ArbeitnehmerInnen und MitarbeiterInnen von Fachdiensten zu Bedarfen für und Erfahrungen mit Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wurde bei Anbietern beruflicher Weiterbildung eine Recherche zur Angebotssituation durchgeführt. Erfragt wurde, ob Kurse angeboten werden, die Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen offen stehen, wie diese Kurse gestaltet sind und welche Erfahrungen mit in diesem Sinn „inklusive“ Teilnehmenden-Gruppen gemacht wurden. Dieser Bericht ist eine Auswertung der Recherche-Interviews.

1. Das Projekt „Karriereplanung inklusive“

1.1. Einschätzungen der Ausgangssituation

In den vergangenen Jahren hat die Vermittlung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch gesetzgeberische Vorgaben deutlich zugenommen. Es handelt sich dabei in der Regel um Menschen mit Behinderungen, die Anlern Tätigkeiten ausüben, da sie behinderungsbedingt nicht in der Lage waren bzw. sind, eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren. Lebenslanges Lernen gilt für alle Bevölkerungsgruppen, v. a. aber für Menschen, die im Berufsleben stehen. Es gibt eine Vielzahl von Weiterbildungs- und Fortbildungsangeboten für ArbeitnehmerInnen. Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf sind von diesen Fortbildungsangeboten bislang weitgehend ausgeschlossen bzw. auf exklusive Angebote der Träger der Behindertenhilfe angewiesen. Allgemeine Fortbildungsangebote können nicht genutzt werden, weil die Inhalte nicht oder unzureichend auf die Lernvoraussetzungen und Bildungsbedarfe der genannten Personengruppe angepasst sind. Hinzu kommen oftmals persönlich erlebte Ausschlusserfahrungen oder Misserfolge und ein daraus resultierendes mangelndes Zutrauen in die individuellen Lernmöglichkeiten. Den grundsätzlichen Wunsch nach einer Weiterbildung, nach beruflicher Veränderung und beruflichem Aufstieg äußert die Zielgruppe dennoch im gleichen Maße wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Auch ArbeitgeberInnen, selbst wenn sie grundsätzlich Interesse daran haben und fördern, dass ihre MitarbeiterInnen sich fortbilden, übersehen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf zumeist bei der Fortbildungsplanung und Personalentwicklung. Gründe dafür können sein:

- das Fehlen passender Angebote für diesen Personenkreis
- die ungewohnte Situation, auch für Beschäftigte mit unterstützter Beschäftigung berufliche Weiterbildung zu planen und zu ermöglichen
- die fehlende Einforderung von Seiten der Arbeitnehmer/innen aus der Zielgruppe

1.2. Ziel des Projektes

Durch das Projekt „Karriereplanung inklusive“ soll eine berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf in einem inklusiven Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Dies gelingt nur, wenn es Weiterbildungsangebote gibt, die auf deren Bedürfnisse

ausgerichtet sind. Das heißt, es müssen bestehende fachpraktische Weiterbildungen für die Zielgruppe geöffnet und neue Angebote entwickelt werden, die in leichter Sprache und vor allem praxis- und handlungsorientiert aufgebaut sind und auch den Lebens- und Arbeitsalltag der Menschen berücksichtigen. Die Weiterbildungen sollen fachpraktische Inhalte abdecken, um berufliche Anerkennung, Arbeitsplatzsicherung und damit auch evtl. beruflichen Aufstieg oder einen Wechsel des Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Die Voraussetzungen für Chancengleichheit sollen geschaffen werden.

Insbesondere soll erreicht werden, dass

- Menschen mit Behinderungen, die auf Unterstützung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes angewiesen waren bzw. sind, an arbeitsfeldbezogenen Weiterbildungen teilnehmen können
- Bildungscoaches unterstützte Arbeitnehmer/innen begleiten, damit diese an Weiterbildungen teilnehmen können – ein entsprechendes Stellenprofil ist neu zu schaffen und Personal zu qualifizieren
- Inklusive Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die abgestimmt sind auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf und die den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen – dies ermöglicht persönlichen Kompetenzerwerb, Sicherung des Arbeitsplatzes und Arbeitsplatzaufstieg
- ArbeitgeberInnen informiert und aktiviert werden inklusive Angebote zur Fort- und Weiterbildung wahrzunehmen

1.3. Projektbeteiligte

Antragsteller und Projektleitung ist das Bildungs- und Forschungsinstitut zum Selbstbestimmten Leben Behinderter - Bifos e.V.. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) übernimmt die Evaluation und das Monitoring. Die Inhalte des Projektes werden in der Praxis erprobt und umgesetzt von den Projektpartnern: Hamburger Arbeitsassistenten e.V., Soziales Förderwerk e.V. Chemnitz und ACCESS gGmbH Erlangen-Nürnberg.

2. Annäherung an das Thema

In der Ausgangssituation unter 1.1 wurden verschiedene Thesen/Phänomene dargestellt, wie die Situation der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung bzgl. berufsbezogener Weiterbildung eingeschätzt wird. Diese wurden in der Praxis beobachtet und waren die Grundlage für die Antragstellung. Im Rahmen des Projektes soll der Gegenstand „Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung“ zunächst näher betrachtet werden. Dazu werden Methoden aus der qualitativen Sozialforschung eingesetzt. Mit deren Hilfe können aus der Sammlung und Auswertung verschiedener subjektiver Erfahrungen aus der Praxis Erkenntnisse/Rückschlüsse auf zu verallgemeinernde Theorien/Thesen gezogen werden, die wiederum Handlungsansätze für die Praxis bieten. Dazu sollen die Einschätzungen zu den bereits vorliegenden Erfahrungen, die gesehenen Bedarfe und Hinweise auf Barrieren bei Weiterbildungen ermittelt werden.

3. Methode Interviews

Für die Erhebung von bestehenden inklusiven Kursangeboten zur beruflichen Weiterbildung, d.h. Kursen, die allgemein angeboten werden und dabei auch für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung geeignet sind, wurde die Methode des halbstrukturierten Interviews gewählt. Dafür wurden Interviewleitfäden entwickelt mit denen der/die InterviewerIn offene Fragen zum Thema stellt und den/die GesprächspartnerIn frei assoziieren lässt und ggf. Nachfragen stellt.

Um einen möglichst umfassenden Überblick über bestehende Angebote zu bekommen, erfolgte die Recherche in vier verschiedenen Bereichen:

- Integrationsämter - vor allem als Hinweisgeber,
- Handels- und Handwerkskammern als Instanzen für die Abnahme von Prüfungen und auch als eigenständige Anbieter von Kursen zu beruflicher Weiterbildung,
- Bildungswerke von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und
- freie Bildungsanbieter

Der Bereich der Berufsförderungswerke wurde nicht mit einbezogen, da sie als Rehabilitationseinrichtungen für ihre Angebote einen Leistungsanspruch zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX voraussetzen und vor dem Hintergrund einen exklusiven Angebotscharakter haben.

In den Rechercheinterviews wurde zunächst erfragt, ob es im Weiterbildungsprogramm der Anbieter Kurse gibt, die grundsätzlich für eine Teilnahme von Menschen mit Behinderung und insbesondere auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung geeignet sind und ob Menschen mit Behinderung schon einmal an den angebotenen Kursen teilgenommen haben. Wenn das der Fall war, wurde im weiteren Gesprächsverlauf erfragt, was die Themen und Inhalte dieser Weiterbildungen sind, wie sie konzipiert sind und welche Erfahrungen mit der Durchführung inklusiver Kurse gemacht wurden. Gab es keine inklusiven Kursangebote bzw. noch keine Erfahrungen mit Teilnahmeanfragen von Menschen mit Behinderung, wurde im nächsten Schritt versucht, für das Thema Inklusion in der beruflichen Weiterbildung zu sensibilisieren. Insgesamt wurden 45 Interviews geführt. In allen vier genannten Bereichen bilden die Interviews jeweils einen regionalen Querschnitt der Bundesrepublik ab.

4. Interviews mit Weiterbildungsanbietern

4.1. Integrationsämter

Es wurden Interviews bei sieben Integrationsämtern durchgeführt.

Die Integrationsämter finanzieren bei einer Teilnahme an „Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten“ auf der Grundlage von § 102 SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung) behinderungsbedingten Mehraufwand. Das sind Kosten, die bei einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung beispielsweise durch die notwendige Inanspruchnahme eines/r

Gebärdensprachendolmetschers/in entstehen. In den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) von 2012 wird in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die in Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention geforderten Zugangsmöglichkeiten in berufliche Aus- und Weiterbildung Bezug genommen. Laut BIH-Bericht 2013/2014 wendeten die Integrationsämter 2013 dafür 3,7 Mio € auf. Aus der statistischen Erfassung der geförderten Maßnahmen lässt sich allerdings nach Auskunft des BIH keine differenzierte Übersicht über die einzelnen Maßnahmen erstellen, durch die Anhaltspunkte für eine weitere Recherche von inklusiven Weiterbildungsangeboten gewonnen werden könnten.

Die Integrationsämter bieten neben der Finanzierung von behinderungsbedingtem Mehraufwand bei Teilnahme an Weiterbildungen auch eigene Seminare und Kurse für Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen an, diese Kurse sind aber inhaltlich auf das Thema Arbeitsrecht und Schwerbehindertenvertretung beschränkt, also keine berufliche Weiterbildung im engeren Sinn. Teilweise werden die Kurse über externe Bildungsanbieter durchgeführt. Die Teilnahme von Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen und körperlichen Behinderungen ist bei diesen Kursen Normalität. Eine Teilnahme von Menschen mit kognitiven Einschränkungen konnte sich keine/r der Befragten vorstellen. Es wurde u.a. mit dem Hinweis argumentiert, dass zur Aufgabe von Schwerbehindertenvertretungen ja auch das Verstehen von Gesetzestexten gehöre. Diese würden auch nicht in Leichter Sprache vorliegen, was eine zusätzliche Hürde bedeute.

Hinweise für eine weitere Recherche zu inklusiven Weiterbildungsangeboten konnten nicht gegeben werden, weil es keine entsprechenden Erfassungsrahmen für geförderte Maßnahmen gibt, auf den dafür zurückgegriffen werden könnte. Es gab auch keine Möglichkeit zu erfahren, wie oft es im Rahmen der Sicherung von Arbeitsverhältnissen zu Anträgen auf Förderung von beruflicher Weiterbildung gekommen ist. Es wurde allgemein auf das Kursangebot der BIH verwiesen. Dort gibt es eine Übersicht über die jeweiligen Kursangebote der Integrationsämter in den Bundesländern (www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort) und Online-Kurse zu den Themen SBV, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Integrationsvereinbarung.

Eines der befragten Integrationsämter bietet ein inklusives Seminar für gehörlose und nicht-gehörlose ArbeitskollegInnen an, mit dem Ziel, besserer Verständigung und Kommunikation im betrieblichen Alltag.

4.2. Handels- und Handwerkskammern

Es wurden zwölf Interviews mit BeraterInnen von Handels- und Handwerkskammern geführt. Bei der Hälfte der befragten Institutionen werden überhaupt keine eigenen Weiterbildungskurse angeboten, sondern nur Prüfungen abgenommen.

Fast alle GesprächspartnerInnen bei den Kammern verweisen auf das Online-Informationsportal „WeiterbildungsInformationsSystem“ (www.wis.ihk.de) auf dem ein Gesamtangebot von 45.000 Einzelseminaren bei 500 privaten Seminaranbietern katalogisiert ist. Eine Kategorie für barrierefrei oder inklusiv konzipierte Seminare gibt es nicht. Zum Stichwort „Barrierefrei“ finden sich 37 Seminarangebote zum Erstellen barrierefreier Dokumente und Internetseiten oder für die Planung

barrierefreier Wohnungen. Bei drei Befragungen wurde von Kammer-BeraterInnen auch auf die Möglichkeit der sogenannten Teilqualifizierungen verwiesen.

Bei den Kammern, die eigene Weiterbildungsangebote durchführen, besteht eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung, allerdings richtet sich ein großer Teil der Kurse an Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Erfahrungen mit erfolgreichen Kursteilnahmen gibt es vor allem mit Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Nur eine Befragte hatte bereits auch Erfahrung mit der Teilnahme von Menschen mit psychischen Einschränkungen. Die Kursleitungen können sich nach Einschätzung der interviewten BildungsberaterInnen der Kammern gut auf die Bedarfe von Menschen mit körperlichen Einschränkungen einstellen und in der Regel die Kurse barrierefrei anbieten.

Es gibt sowohl Kurse in Vollzeit wie auch als Teilzeitangebot. Alle Kurse werden mit einheitlichen Prüfungen und Zertifikaten abgeschlossen.

4.3. Bildungsträger der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften

Es wurde jeweils mit einer Institution ein Interview geführt.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft gibt es keine beruflichen Weiterbildungsangebote im engeren Sinn. Es gibt Seminare für Betriebsräte, an einem Standort speziell zum Thema Arbeit & Gesundheit. Es werden zwar einzelne Zusatzausbildungen als Suchthelfer oder Facility-Manager angeboten, ob diese Kurse barrierefrei sind, wird von der Befragten bezweifelt. Möglicherweise gibt es ein oder zwei Tagungsorte, für die das zutrifft. Für berufliche Weiterbildungsangebote verweist die Interviewpartnerin an die Angebote der Berufsförderungswerke (BFW).

Beim Bildungswerk eines Arbeitgeberverbandes gibt es seit ca. 10 Jahren Kurse zur beruflichen Qualifizierung vor allem im Bereich Computeranwendungen, an denen Menschen mit Behinderung teilnehmen. Auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten stehen die Kurse offen. Die ReferentInnen haben eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation und sind in der Lage auf die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen. Kursmaterial in Leichter Sprache gibt es aber nicht. Die Rückmeldungen der Betriebe auf die Kurse sind sehr positiv und es gibt Überlegungen, das Angebot auszubauen. Hintergrund für die Entwicklung der Angebote war (und ist) der Fachkräftemangel.

4.4. Freie Bildungsanbieter

Es wurden 24 Interviews mit freien Bildungsanbietern durchgeführt. Die in diesem Bereich geführten Interviews lassen sich in drei Untergruppen unterteilen:

- Anbieter allgemeinbildender und beruflicher Weiterbildung mit Zertifikat wie bspw. Grone-Schulen, TÜV, SAE Institute (School of Audio Engineering: <http://de.sae.edu/de>)
- Anbieter beruflicher Bildung mit Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen
- Anbieter vorrangig allgemeinbildender Kurse wie Volkshochschulen (VHS), die in der Regel ohne Zertifikat und Prüfung abgeschlossen werden

Die einzelnen Bildungsanbieter sind sehr unterschiedlich aufgestellt und haben auch bisher in sehr unterschiedlicher Weise Erfahrungen mit der Teilnahme von Menschen mit Behinderung gemacht.

Grundsätzlich bestehen bei den meisten keine Erfahrungen und (dadurch) offene Fragen, was die Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeiten angeht. Dabei geht es vor allem darum, ob diese TeilnehmerInnen der Vermittlung der Inhalte überhaupt folgen könnten bzw. wie die Vermittlung von Lerninhalten für die Zielgruppe didaktisch zu gestalten sei. Ausnahmen sind hier vor allem die VHS, die sich mit Fragen der barrierefreien Nutzung (im weitesten Sinne) von Bildungsveranstaltungen und inklusiven Kursangeboten offenbar schon intensiver auseinandergesetzt haben (s.u.).

Im Bereich der beruflichen Weiterbildungsanbieter, die sich in Anbindung an Organisationen sozialer Dienstleistungen befinden, ist die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema Inklusion sehr groß. Sieben von acht befragten Anbietern in dem Bereich bieten aber letztendlich exklusive Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung an, also Kurse an denen nur Menschen mit Behinderung teilnehmen. Das liegt in erster Linie daran, dass diese Institutionen speziell als Anbieter für diesen Personenkreis ins Leben gerufen wurden. Die inhaltliche Bandbreite der Angebote umfasst Kreativ-Seminare, Maschinenscheine, PC-Kenntnisse, hauswirtschaftliche Kurse und Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung. Die ReferentInnen verfügen hier alle über Zusatzqualifikationen und betonen die Bedeutung der individuellen Unterstützung der einzelnen TeilnehmerInnen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung gibt es aber auch in diesem Sektor die gleichen Hürden und Fragen, wie bei (vielen) anderen Anbietern.

Bei den anderen beruflichen Weiterbildungsträgern ist ebenfalls eine grundsätzliche Offenheit für die Teilnahme von Menschen mit (körperlichen- und Sinnes-) Einschränkungen vorhanden, bei vielen gibt es dazu auch bereits konkrete Erfahrungen. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten gab es aber nur bei zwei Anbietern die uneingeschränkte Bereitschaft, ihre Angebote - soweit sinnvoll - auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten bereit zu halten. Dort wurden aber auch bereits wiederholt gute Erfahrungen gemacht. Die Idee, zur Unterstützung der Teilnehmenden auch Bildungscoache einzusetzen, wurde von keinem Anbieter abgelehnt. Ein Anbieter setzt ausschließlich auf E-Learning-Formate bei seinen Angeboten. Die Kurse decken inhaltlich ein breites Spektrum beruflicher Themen ab und werden mit Zertifikat abgeschlossen; es lassen sich aber auch einzelne bestandene Module zertifizieren. Betreuung durch die Kursleitung erfolgt online. Auch hier gibt es gegen eine Unterstützung durch Bildungscoaches keine Bedenken. Bisher haben nach Auskunft des Anbieters allerdings noch keine Menschen mit Lernschwierigkeiten teilgenommen.

Im Bereich der Volkshochschulen ist die Aufgeschlossenheit für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung sehr groß und die Skepsis gegenüber einer Teilnahme von Menschen mit Lernschwierigkeit oder geistiger Behinderung am geringsten. Die inhaltlichen Angebote der Kurse liegen vor allem im Kreativ-Bereich, Computergrundkenntnisse und Alphabetisierung und Fremdsprachenerwerb. Informationen in Leichter Sprache oder in einfacher Sprache gibt es bei drei Anbietern. Die meisten Kurse werden ohne Zertifikat bzw. Prüfung abgeschlossen. Informationen über die ReferentInnen und mögliche Zusatzqualifikationen zu bekommen, war bei den VHS nur mit viel Aufwand möglich. Es gibt bei verschiedenen Volkshochschulen inzwischen Kooperationen mit anderen Organisationen, um das Thema inklusives Lernen weiter voran zu bringen und auch Formate inklusiven Unterrichtens zu entwickeln und anzubieten.

5. Fazit

Für eine Teilnahme von Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigungen gibt es eigentlich bei allen Weiterbildungsanbietern zumindest eine grundsätzliche Offenheit, bei vielen auch bereits seit längerem ausreichend Erfahrung, um Kurse barrierearm anzubieten. Für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung sind Angebote dagegen rar und die Skepsis der Anbieter, ob eine Teilnahme möglich gemacht werden könnte, groß. Das korreliert damit, dass es auch keine Erfahrungen mit der Teilnahme dieser Personengruppe gibt. Dort, wo bereits jetzt Weiterbildungen inklusiv durchgeführt werden, werden Bildungscoaches/Assistenzen zur Unterstützung des Lernprozesses auch eingesetzt oder als hilfreich angesehen.

Die Integrationsämter konnten keine Hinweise zu Weiterbildungsanbietern geben, die auch inklusive Angebote vorhalten. Die Finanzierung von beruflicher Weiterqualifizierung für Menschen mit Sinnes- und Körpereinschränkungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben scheint aber unproblematisch zu sein. Die befragten Integrationsämter konnten keine näheren Informationen geben, in welchem Umfang bisher Förderanträge für Weiterbildungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten gestellt wurden. Eingeschätzt wird, dass dies bisher eher sehr selten geschieht. Im Bereich der Sicherung von Arbeitsverhältnissen kommt nach Aussagen der MitarbeiterInnen in den Integrationsämtern ganz allgemein eine Beantragung von Weiterbildungsförderung nur vereinzelt vor.

Bei den Angeboten der befragten Kammern, kommt den Teilqualifizierungen eine besondere Bedeutung als Weiterbildungsoption zu. Teilqualifizierungen sollen zur Ausübung einzelner Tätigkeiten innerhalb eines anerkannten Ausbildungsberufs befähigen. Sie werden sowohl von freien Trägern wie auch von einzelnen Bildungseinrichtungen der Kammern angeboten. Die verschiedenen Module werden einzeln geprüft und zertifiziert. Es gibt Teilqualifizierungen in den Bereichen Handwerk (z.B. Metallverarbeitung), Gewerbe (z.B. Lager, Logistik, Textil, CAD) und Büro (z.B. Rechnungswesen, Büroorganisation). Der Ansatz hinter dem Konzept der Teilqualifizierungen entspricht aber dem Gedanken, durch das Aufgliedern komplexerer Tätigkeitsprozesse passgenaue(re) Arbeitssituationen zu schaffen, die den individuellen Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragen. Inwieweit die inhaltlichen Anforderungen der bestehenden Teilqualifizierungskonzepte für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine noch immer unüberwindbare Hürde darstellen, muss noch geprüft werden. Erfahrungen dazu konnten in den Interviews bisher noch nicht ermittelt werden.

Beim Bildungswerk einer Gewerkschaft ergab die Recherche keine verwendbaren Ansätze für inklusive Weiterbildungen. Das Bildungswerk eines Arbeitgeberverbands repräsentiert einen sehr pragmatischen und leistungsorientierten Zugang zum Thema inklusive Weiterbildung. Der Impuls für inklusive Angebote entstand aus der Situation eines strukturellen Fachkräftemangels, die auch nach wie vor weiter besteht. Allerdings differenziert der Anbieter explizit zwischen Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit geistiger Behinderung. Für letzteren Personenkreis ist es aus Sicht des Bildungswerkes eine besondere Herausforderung, aufgrund fehlender Erfahrungen, adäquate Kursangebote vorhalten zu können.

Im Bereich der freien Bildungsanbieter sind die Volkshochschulen aufgrund ihrer Kurskonzeption (d.h. normalerweise keine Voraussetzung von Bildungsabschlüssen für die Teilnahme und keine Abschlussprüfung), ihrer inhaltlich breiten Aufstellung und geringer Kursgebühren ein wichtiger Bildungsanbieter auch für Menschen mit Behinderung. Die Kurse bei Volkshochschulen sind zwar in der Regel keine beruflichen Weiterbildungen im engeren Sinne. In einem umfassenderen Verständnis sind aber auch diese Angebote für viele Menschen mit Behinderung durchaus für eine berufliche Weiterentwicklung von Bedeutung. Eine hohe berufliche Relevanz haben zumindest die Alphabetisierungs-Kurse zum Erlernen von Lese- und Schreibkompetenz und Computerkurse vor allem für die klassischen Text- und Datenverarbeitungs-Programme.

Die wenigen Anbieter inklusiv gestalteter Weiterbildungen (siehe Beispiele im Anhang) betonen, dass ihre Kurse besonders praxisorientiert konzipiert sind und sich deshalb für die Teilnahme zum Beispiel von Menschen mit Lernschwierigkeiten eignen. Das entspricht auch vielen Empfehlungen aus den Fachdienst-Interviews. Parallel wird im beruflichen Weiterbildungsbereich allerdings auch E-Learning als Format immer mehr eingesetzt. Es wäre zu diskutieren, ob E-Learning als Methode den Kriterien für inklusives Lernen entspricht und zu prüfen, wie es in Verbindung mit dem von vielen Seiten empfohlenen praxisnahen Lernen erfolgreich einsetzbar ist.

ANHANG - Best-Practice Beispiele

DEULA-Bildungszentren im Bundesverband DEULA e. V.

Der Bundesverband DEULA e. V. (www.deula.de) bildet ein Netzwerk von derzeit 13 rechtlich selbständigen Bildungszentren. Er unterstützt diese Bildungszentren bei der Ausführung ihrer vielfältigen Aufträge. Diese Aufträge umfassen vorrangig berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung, welche auf die Bedürfnisse der Regionen und Länder abgestimmt sind. Insgesamt führt die DEULA an 13 verschiedenen Standorten bundesweit Lehrgänge für jährlich 80.000 TeilnehmerInnen durch.

DEULA-Bildungszentren begleiten den Strukturwandel und technischen Fortschritt in der Agrarwirtschaft seit fast 100 Jahren. 1926 gegründet, um als DEULAKRAFT GmbH die beginnende Mechanisierung in der Landwirtschaft zu unterstützen, gehören die DEULA-Bildungszentren heute als rechtlich selbständige Einrichtungen zu den bedeutendsten regional und überregional tätigen agrartechnischen Bildungseinrichtungen in Deutschland. Sie sind fester Bestandteil des dualen Systems der Berufsausbildung und werden von den Ausbildungsbetrieben und den Berufsschulen als „Dritte im Bunde“ voll akzeptiert. DEULA-Bildungszentren präsentieren sich als moderne Dienstleistungsunternehmen. Sie unterstützen den Strukturwandel, nicht nur in der Agrarwirtschaft, mit einem breiten Angebotsspektrum in der Jugend- und Erwachsenenbildung. Die Schwerpunkte liegen in gewerblich/technischen, landwirtschaftlichen, gärtnerischen und umwelttechnischen Bereichen, in der agrarwirtschaftlichen Berufsausbildung, sowie in der Schweiß- und Führerscheinausbildung. Die Bildungszentren sind zertifiziert nach der DIN EN ISO 9001, der AZAV oder der DIN 29990 und verfügen über Gästehäuser, in denen die LehrgangsteilnehmerInnen kostengünstige Unterkunft und Verpflegung erhalten können.

Die Unterrichtsgestaltung an den DEULA Bildungszentren ist geprägt durch das DEULA-Motto „Lernen und Erleben“, das sich durch Handlungs- und Kompetenzorientierung sowie Ganzheitlichkeit auszeichnet. Zur Gewährleistung der didaktischen Kompetenz der DEULA – Lehrkräfte haben die im Bundesverband DEULA vertretenen Bildungszentren in Kooperation mit der Humboldt-Universität zu Berlin ein Programm zur systematischen berufspädagogisch-fachdidaktischen Qualifizierung entwickelt. Das Thema „Sonderpädagogisches Handlungsfeld in der überbetrieblichen agrarischen Berufsbildung“ spielt in diesem Qualifizierungskonzept eine wichtige Rolle. Den AusbilderInnen, insbesondere denen, die in der überbetrieblichen Berufsbildung für Werker eingesetzt werden, erwerben hier ein an die Zielgruppe angepasstes pädagogisch-didaktisches Instrumentarium, um die Jugendlichen an ihrem persönlichen Lern- und Leistungsstand abholen und sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten optimal für eine berufliche Tätigkeit vorbereiten zu können.

Nach Auskunft des Interviewpartners bieten DEULA-Bildungszentren für Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit Handicap bei Bedarf besondere Hilfestellungen und Anpassungen, die der Funktion des im Projektkonzept beschriebenen Bildungscoaches durchaus nahe kommen. So stehen beispielsweise im Fahrschulbereich einiger DEULA-Bildungszentren sogenannte „VorleserInnen“ zur Verfügung. Sie fungieren als individuelle Lernassistenz, die einzelne TeilnehmerInnen während des Kurses unterstützend begleiten und vor allem während der theoretischen Lernphasen dabei helfen, das Lernmaterial zu verstehen. Bei Bedarf wird während des laufenden Kurses eine Lerngruppe nach Leistungskriterien geteilt. Insbesondere im Fahrschulbereich und hier bei der Führerscheinprüfung, gibt es das Angebot sogenannter „Audio-Prüfungen“ für Menschen, die nicht Lesen und Schreiben können. Dabei werden die Prüfungsfragen vorgelesen.

Viele DEULA-Bildungszentren kooperieren eng mit Trägern der überörtlichen Sozialhilfe und den vor Ort ansässigen WfbM zusammen und bieten ihnen zielgruppenspezifische Angebote zur Qualifizierung von Menschen mit Handicap. Überwiegend geht es dabei um Qualifizierungen, die zum sicheren Umgang mit Maschinen und Geräten befähigen. Diese Veranstaltungen werden von pädagogisch geschulten Lehrkräften durchgeführt, das eingesetzte Lehrmaterial wird der Zielgruppe entsprechend angepasst. Die Schulungen können an der jeweiligen DEULA aber auch als Inhouse-Schulung in der WfbM durchgeführt werden. An einigen DEULA-Bildungszentren gibt es auch eine Zusammenarbeit mit Fahrschulen, die FahrschülerInnen mit besonderem Unterstützungsbedarf an die regionale DEULA verweisen.

Qualifizierungsangebote für Menschen mit Handicap werden aktiv beworben und es wird auf der DEULA-Homepage (siehe DEULA-Witzenhausen) darüber informiert. Die Kurse werden in der Regel als Vollzeitweiterbildungen angeboten. Unterstützungsangebote, wie beispielsweise die Tätigkeit der „VorleserInnen“ im Fahrschulbereich, wird den KursteilnehmerInnen pauschal in Rechnung gestellt. Über Möglichkeiten der finanziellen Förderung solcher Qualifizierungsangebote informieren die Bildungsberater an den einzelnen DEULA-Standorten.

Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung (Diakademie)

Im Rahmen eines EU-weiten Projektes „Meine Rechte – Meine Stimme“ (2011 – 2014), bei dem die Diakademie deutscher Projektpartner war, wurden Peer-TrainerInnen ausgebildet, die Schulungen zum Thema UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) geben können. Inzwischen ist die Projektlaufzeit beendet. Der Diakonischen Akademie ist es aber gelungen, die Angebote in das reguläre Programm aufzunehmen. Seit 2015 werden die Schulungen von den ausgebildeten Trainerinnen und Trainern inklusiv an den Diakademie-Standorten angeboten, aber auch als Inhouse-Kurse inklusiv für Mitarbeitende und Nutzer der Dienstleistungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe wie z.B. verschiedene Wohnformen, WfbM, Schulen, durchgeführt. Ein wichtiges Ziel dieses Projekts ist, auch professionelle Mitarbeitende in der Behindertenhilfe zu den Inhalten der BRK zu schulen - durch Menschen mit Lernschwierigkeiten. Die TrainerInnen werden dafür auch als Tages-ReferentInnen im Rahmen anderer berufsbegleitender Weiterbildungsangebote der Diakademie eingesetzt, wo sie entsprechende Themenblöcke zu BRK und Empowerment übernehmen.

Bisher werden die TrainerInnen aus Dresden auf WfbM-Außenarbeitsplätzen bei der Diakademie beschäftigt. Damit sind sie zwar ganz formal nicht Beschäftigte des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie haben sich aber durch die Weiterbildung einen neuen eigenständigen Arbeitsbereich als ExpertInnen und als professionelle ReferentInnen in der Weiterbildung erschlossen.

Inzwischen gibt es einen TrainerInnen-Pool von jeweils 12 TrainerInnen in Berlin und Dresden, sowie weitere 10 TrainerInnen in Trier. Eine Ausbildung von TrainerInnen in Nordrhein-Westfalen ist für 2016 in Planung.

Im Jahr 2015 hat die Diakademie eine Weiterbildung „Taubblindenassistent“ erstmalig durchgeführt. Die Weiterbildung wurde als Modellprojekt durch den Freistaat Sachsen gefördert. Die Qualifizierung zum/zur TaubblindenassistentIn (TBA) soll dazu führen, dass im Freistaat Sachsen geeignete und gut ausgebildete Personen als Assistenz für taubblinde/hörsehbehinderte Menschen zur Verfügung stehen. In Sachsen ist der Folgekurs bereits für 2016 geplant. Perspektivisch soll diese Weiterbildung auch in Brandenburg angeboten werden.

Seit 2013 wirkt die Diakonie Sachsen bei einem bundesweiten Projekt zur Ausbildung von „Demokratiestiftern“ mit. Zielgruppe dieser Ausbildung sind Mitarbeitende der Diakonie in Sachsen. Auch bei diesem Projekt hat die Diakademie als einziger der bundesweit beteiligten Träger Menschen mit Lernschwierigkeiten nach dem Vorbild des Projektes „Meine Rechte – Meine Stimme“ geschult. Diese geschulten Demokratiestifter sind nun Mitglied des landesweiten Netzwerkes und treten in ihren Einrichtungen als AnsprechpartnerInnen bei auftretenden Fragen und Problemen in Bezug auf Menschenrechte, Toleranz, Diskriminierung auf und sind in der Lage, gemeinsam mit einem Co-Trainer Schulungen anzubieten.

Seit den Erfahrungen mit dem Projekt „Meine Rechte – Meine Stimme“ beschäftigen sich die Mitarbeitenden der Diakademie mit dem Thema „inklusive Kursgestaltung“. Die Weiterbildungskurse der Diakademie sind grundsätzlich offen für die Teilnahme von Menschen mit Behinderung. Zur Zeit

wird die Internetseite der Diakademie neu gestaltet (www.diakademie.de). Dann wird bei den Kursanmeldungen grundsätzlich besonderer Unterstützungsbedarf abgefragt und nach Möglichkeit Kursmaterial bedarfsgerecht aufbereitet.