



(Antidiskriminierungs-)
**Beratung ohne
Ableismus**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Teil 1- Erstmal Theorie	4
1. Ableismus	4
2. Geschichtliche Hintergründe und Modelle von Behinderung	7
3. Rechtliche Grundlagen/ UN-BRK	10
4. Die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland heute	16
Teil 2- Jetzt zur Praxis	18
1. Die Beratung	18
2. Berührungspunkte in der Beratung von Menschen mit Behinderungen	20
3. Alltagssituationen: Es geht nicht nur um eine Rampe	22
4. Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen	24
5. Was tun, wenn Gesetze ableistisch sind?	28
Schlusswort	31
Checkliste zum kopieren	32
Hilfreiche Links/Weitere Ansprechpersonen	36
Impressum	36

Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen
Bundesgeschäftsstelle
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL
Leipziger Straße 61; 10117 Berlin
Hotline: 030 / 23 59 35 19 5 Fax: 030 / 310 112 51
Webseite: <https://fachstelle-antidiskriminierung-behinderung.de>
E-Mail: antidiskriminierung@isl-ev.de



Einleitung

Diskriminierung ist ein ernstzunehmendes Problem, das viele Menschen in ihrem Alltag betrifft. Menschen mit Behinderungen erleben häufig Benachteiligungen in verschiedenen Lebensbereichen. Diese Broschüre richtet sich vor allem an Berater*innen in der Antidiskriminierungsarbeit und bietet grundlegende Informationen sowie Ansätze zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

Antidiskriminierungsberatung hat das Ziel, Menschen dabei zu unterstützen, gegen Diskriminierungen (juristisch) vorzugehen und sich gegen Unrecht zur Wehr zu setzen. Oft handelt es sich um sehr sensible Situationen, in denen tiefgreifende Verletzungen und Ängste vor Re-Traumatisierungen und erneuten Angriffen bestehen. Daher ist es wichtig, dass Berater*innen gut vorbereitet sind und einen einfühlsamen Umgang pflegen, um Betroffenen die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen. Diese Broschüre soll dazu beitragen, eine Grundlage für diese Vorbereitung für die Beratung von Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Ein zentrales Anliegen dieser Broschüre ist die Förderung einer Antidiskriminierungsberatung ohne Ableismus. Ableismus bezeichnet die Diskriminierung und Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung. In der Beratung ist es entscheidend, diesen Blickwinkel zu hinterfragen und abzubauen, um eine inklusive und respektvolle Beratungskultur zu schaffen. Wir möchten sicherstellen, dass die Beratungsangebote nicht nur rechtliche Aspekte berücksichtigen, sondern auch die individuellen Bedarfe und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen wertschätzen.

Die Broschüre gliedert sich in zwei Teile:

Der erste Teil vermittelt theoretische Grundlagen zu zentralen Themen unserer Fachstelle, der politischen Bewegung von Menschen mit Behinderungen sowie der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Im zweiten Teil wird dieses Wissen konkret auf die Beratung übertragen und zeigt auf, wie Theorie in die Praxis umgesetzt werden kann.

Abgerundet wird die Broschüre durch eine Checkliste für Beratungen, die bei einer Antidiskriminierungsberatung ohne Ableismus unterstützen soll.

Am Ende der Broschüre befindet sich außerdem ein Link zu unserer Homepage auf der wir Ihnen ein Verzeichnis nützlicher Adressen und möglicher Netzwerkpartner*innen bereitstellen.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an uns als **Fachstelle Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen**:

Dahinter stecken die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. - ISL und ihr Berliner Mitgliedsverband aktiv und selbstbestimmt e.V. - akse e.V.

1. Ableismus

Was sind „-ismen“?

Die Endung „-ismus“ wird häufig zur Bezeichnung von Glaubens- oder Gedankensystemen verwendet, also einer grundlegenden Haltung, einem Weltbild. Ableismus klingt ganz bewusst so ähnlich wie Begriffe wie „Rassismus“ oder „Sexismus“. Diese „Ismen“ erhalten ihren Namen von den Eigenschaften, aufgrund derer die Betroffenen diskriminiert werden: Im Fall des Sexismus ist es das Geschlecht (engl.: sex), während beim „Rassismus“ die Zugehörigkeit zu einer angenommenen „Rasse“¹ im Vordergrund steht.

Die Endung „-ismus“ im Wort Ableismus soll also vor allem die Nähe zu anderen Diskriminierungsformen nahelegen. Darüber hinaus lässt sich eine weitere Parallele ziehen: Bei solchen „Ismen“ - sei es Sexismus, Rassismus oder Ableismus- basieren die zugrunde liegenden Vorurteile nicht zwangsläufig auf tatsächlichen (biologischen) Gegebenheiten. Vielmehr sind es die „Vor-Urteile“ (Wünsche, Projektionen, Überzeugungen) des jeweiligen Weltbildes, die unsere Wahrnehmung der Realität beeinflussen: Selbst vermeintlich „objektive“ Urteile sind bereits getränkt von Vor-Urteilen.

Was ist Ableismus?

Der Begriff „Ableismus“ setzt sich aus dem englischen Wort „able“ (fähig) und der oben beschriebenen Endung „-ismus“ zusammen, die auf spezifische Glaubens- oder Denksysteme hinweist. Er wurde geprägt, um die spezifischen Vorurteile und Diskriminierungen zu benennen, die Menschen mit Behinderungen erfahren. Ableismus basiert auf der Annahme, dass Menschen mit Behinderungen weniger wert oder weniger fähig sind als ihre nicht-behinderten Mitmenschen. Diese Haltung kann zu strukturellen und individuellen Barrieren führen, die Menschen mit Behinderungen ausschließen oder benachteiligen.

Ableismus zeigt sich auf vielfältige Weise, zum Beispiel durch den Mangel an barrierefreien Gebäuden, durch die Vorstellung, dass Menschen mit Behinderungen stets auf Hilfe angewiesen sind, oder durch herablassende, bemitleidende und diskriminierende Sprache. Oft wird Behinderung als etwas betrachtet, das „korrigiert“ oder „überwunden“ werden muss, anstatt sie als Teil der menschlichen Vielfalt anzuerkennen und den betroffenen Personen die notwendige Unterstützung zu geben, um gleichberechtigt leben zu können.

¹ Wobei der Begriff „Rassismus“ bereits nicht existente „Rassenzugehörigkeiten“ von Menschen voraussetzen würden, deren Annahme an sich schon diskriminierend und ohne jedwede wissenschaftliche Grundlage sind. Gesprochen werden muss eigentlich also von Diskriminierung aufgrund der „ethnischen Herkunft“. Die Annahme von „Menschen- Rassen“ an sich sind bereits Produkte des „Rassismus“/ der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und nicht umgekehrt.

Der Begriff „fähig sein“ verweist hier auf gesellschaftliche Normen in Bezug auf biologische, körperliche oder geistige Eigenschaften, die als Maßstab für Wert und Leistungsfähigkeit dienen. Diese tief verwurzelten Überzeugungen betreffen nicht nur das Idealbild von Körper und Psyche, sondern auch Vorstellungen von Gesundheit, Produktivität und Schönheit. Ableismus beschreibt somit eine gesellschaftliche Haltung, die Menschen mit Behinderungen als weniger wertvoll oder weniger fähig ansieht im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen. Es ist wichtig zu erkennen, dass Diskriminierungspraxen mehr über die Gesellschaft aussagen als über die diskriminierten Menschen selbst.

Manchmal wird Ableismus auch mit „Behindertenfeindlichkeit“ übersetzt. Diese Übersetzung greift jedoch zu kurz, da die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen weit mehr Dimensionen umfasst als bloße Feindseligkeit - sie schließt auch das Ignorieren von Bedarfen sowie übermäßiges „Loben“ ein.

Auch (vermeintlich) positive Zuschreibungen können also ableistisch sein: Aussagen wie: „Toll, wie du das schaffst!“, „Das ist so inspirierend, wie du dein Leben lebst!“ oder „Klasse mit deiner psychischen Beeinträchtigung, dass du Freundschaften pflegen kannst!“ implizieren oft eine Abwertung der Lebensrealität von Menschen mit Behinderungen und verstärken stereotype Vorstellungen darüber, was es bedeutet, „fähig“ zu sein.

Formen von Ableismus

Ableismus kann auf vielfältige Weise auftreten, darunter:



Individuelle Diskriminierung:

Diese Form der Diskriminierung umfasst direkte und persönliche Benachteiligungen, wie Beleidigungen, Mobbing oder das Ignorieren der Bedürfnisse und Bedarfe von Menschen mit Behinderungen. Beispiele hierfür sind abfällige Bemerkungen oder die Annahme, dass eine Person mit Behinderung keine beruflichen Ziele haben kann.



Strukturelle Diskriminierung:

Hierbei handelt es sich um institutionelle und gesellschaftliche Barrieren, die Menschen mit Behinderungen systematisch benachteiligen. Dies zeigt sich beispielsweise in unzureichenden barrierefreien Zugängen zu öffentlichen Einrichtungen, ungleichen Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten oder diskriminierenden Gesetzen und Vorschriften.



Kulturelle Diskriminierung:

Diese Form des Ableismus manifestiert sich in gesellschaftlichen Normen und Werten, die Behinderung als etwas Negatives, Tragisches oder Minderwertiges darstellen. In den Medien werden Menschen mit Behinderungen häufig entweder als bemitleidenswerte Opfer oder als „inspirierende“ Helden dargestellt, was stereotype Vorstellungen verfestigt.

Die Auswirkungen von Ableismus

Ableismus hat tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben von Menschen mit Behinderungen.

Er führt nicht nur zu einer Verschlechterung der Lebensqualität, sondern auch zu sozialer Isolation, geringeren Chancen auf Bildung und Erwerbstätigkeit und gesundheitlichen Problemen. Ableistische Haltungen können das Selbstwertgefühl und die psychische Gesundheit der Betroffenen erheblich beeinträchtigen. Ein weiterer Aspekt ist der internalisierte Ableismus - die Überzeugungen und Vorurteile, die eine Person mit Behinderung selbst verinnerlicht hat.

Für Berater*innen in der Antidiskriminierungsarbeit ist es entscheidend, die Auswirkungen von Ableismus zu erkennen und sensibel auf die spezifischen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen einzugehen. Ein tiefes Verständnis für Ableismus ist notwendig, um wirksame Unterstützung zu leisten und Betroffene dabei zu empowern, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Wichtig ist dies vor allem auch, um nicht ableistische Verhaltensweisen zu reproduzieren und am Ende Ratsuchende zu (re-)traumatisieren.

Schlussfolgerung

Ableismus ist ein weit verbreitetes, jedoch oft übersehenes Problem, das erhebliche negative Auswirkungen auf das Leben von Menschen mit Behinderungen hat.

Als Berater*in in der Antidiskriminierungsarbeit ist es Ihre Aufgabe, dieses Problem zu erkennen, Betroffene zu unterstützen und aktiv zur Schaffung einer inklusiven Gesellschaft beizutragen. Indem wir gemeinsam gegen Ableismus vorgehen, können wir Barrieren abbauen und dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und respektiert in unserer Gesellschaft leben können.

Politische und gesellschaftliche Veränderungen erfordern kontinuierliche Anstrengungen - dazu gehören nicht nur gute Gesetze, sondern auch ein offener Dialog mit Entscheidungsträgern sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit in Koalitionen.

Gemeinsam können wir eine positive Veränderung bewirken!

In Teil 2 dieser Broschüre gehen wir auf konkrete Handlungsempfehlungen für Sie als Berater*innen ein.

2. Geschichtliche Hintergründe und Modelle von Behinderung

Ursprünge

Ein Blick in die Geschichte ist unerlässlich, um die gesellschaftlichen Veränderungen im Laufe der Zeit zu verstehen und das Thema Behinderung als Menschenrechtsthema in der Gegenwart zu begreifen.

Die Selbstbestimmt Leben Bewegung in Deutschland ist Teil einer internationalen Behindertenrechtsbewegung, die sich seit den 1970er Jahren für die Rechte und die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen einsetzt. Ihr Fokus liegt darauf, die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Betroffenen zu fördern, sowie sich gegen Fremdbestimmung und Diskriminierung zu stellen.

Die Bewegung entstand in Anlehnung an die Independent Living Bewegung in den USA, die von Aktivist*innen wie Ed Roberts initiiert wurde. Sie forderten und kämpften für ein Leben außerhalb von Institutionen und eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen. In Deutschland fand diese Idee vor allem in den 1980er Jahren durch Initiativen wie die Gründung von *Zentren für selbstbestimmtes Leben* (ZsL®) großen Anklang.

Die Ziele und Grundprinzipien der Bewegung waren und sind:

-  **1. Selbstbestimmung**
Menschen mit Behinderungen sollen selbst entscheiden, wie und wo sie leben, arbeiten und sich engagieren möchten.
-  **2. Deinstitutionalisierung**
Die Bewegung fordert den Abbau von Sondereinrichtungen zugunsten von inklusiven Angeboten in der Gesellschaft.
-  **3. Gleichberechtigung** Sie setzt sich für eine barrierefreie Gesellschaft ein, in der alle Menschen dieselben Rechte und Chancen haben.
-  **4. Peer-Support**
Ein zentrales Prinzip ist die gegenseitige Unterstützung durch Menschen mit ähnlichen Erfahrungen, um voneinander zu lernen und gemeinsam Hürden zu überwinden.

Die Modelle von Behinderung im Wandel der Zeit

Medizinisches Model	▶ Menschen sind behindert. Behinderung ist eine Tragödie, die therapiert, geheilt und an die Norm angepasst werden muss.
Soziales Model	▶ Menschen werden behindert durch umweltbedingte Barrieren (baulich, einstellungsbedingt) ▶ Behinderung (soziales Konstrukt) ≠ Beeinträchtigung und Krankheit
Menschenrechts-Model	▶ Weiterentwicklung des sozialen Modells ▶ Anerkennung des gesamten Menschenrechtskatalogs ▶ Behinderung ist Teil menschlicher Vielfalt

Das Verständnis von Behinderung hat sich über die Jahrhunderte hinweg verändert:

▶ **Ausgangslage- Medizinisches Modell**

In der Antike wurden Menschen mit Behinderung entweder unterstützt oder von ihrer Familie verstoßen. Im Mittelalter entstanden erste Einrichtungen für behinderte Menschen, während gleichzeitig Behinderung oft als „Strafe Gottes“ betrachtet wurde oder als „Attraktion“ auf Jahrmärkten galten. In den letzten 500 Jahren wurde Behinderung zunehmend als „medizinisches Problem“ wahrgenommen, oft auch zwischen Kriegsverletzten (Versehrten) und anderen Menschen mit Behinderungen unterschieden. Ab 1900 wurden erste Gesetze zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen erlassen, auch erste Selbsthilfegruppen entstanden. Jedoch setzten sich eugenische Ansätze in der Medizin durch, was im NS-Regime (1933 - 1945) zu unfassbaren Verbrechen führte: Über 300.000 Menschen mit Behinderungen wurden ermordet und circa 400.000 zwangssterilisiert. Über Leben und Tod entschied ihre wirtschaftliche Verwertbarkeit (arbeitsfähig oder nicht!).

▶ **Zeit für Veränderung! - Soziales Modell**

Das Jahr 1962 steht für den Beginn und Ursprung der weltweiten Behindertenbewegung in den USA. Bei der Vertretung ihrer eigenen Interessen wurden behinderte Menschen durch die Bürgerrechtsbewegung der Black People of Color und der Student*innen unterstützt und motiviert. Nach und nach erkannten immer mehr behinderte Bürger*innen, dass viele Schwierigkeiten weniger auf individuelle Beeinträchtigungen zurückzuführen waren, sondern vielmehr das Resultat gesellschaftlicher Diskriminierungen darstellen. Sie forderten ein Ende der Bevormundung und diskriminierenden Praktiken sowie ein selbstbestimmtes Leben außerhalb institutioneller Strukturen. Weltweit erhoben sich behinderte Menschen, um sich aus der Abhängigkeit der Wohlfahrt bzw. der Wohltäter zu lösen. Sie zeigten

anschaulich durch ihr eigenes Beispiel und Engagement, dass eine Behinderung kein Hindernis für eine selbstbestimmte und eigenständige Lebensführung ist.

So entstand folgerichtig 1972 das erste "Center for Independent Living" - CIL (Zentrum für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen) in den USA mit dem Angebot des "Peer Counseling". Hier wurden behinderte Ratsuchende erstmals von ebenfalls behinderten Menschen beraten und unterstützt.

Der organisierte Zusammenschluss vieler behinderter Menschen verstärkte den Druck auf die US-Regierung, wodurch einige Gesetze folgten. Entscheidend waren staatliche Förderprogramme, die es ermöglichten im ganzen Land bis heute über 300 Zentren für selbstbestimmtes Leben aufzubauen, die alle maßgeblich von behinderten Menschen geprägt werden, nach dem Vorbild des ersten CIL.



Die Bewegung erreicht Deutschland

In Deutschland setzte diese Bewegung mit einiger Verzögerung ein. Die ersten Initiativen von behinderten Menschen hatten weniger politische Inhalte, vielmehr beschäftigten sie sich mit Sport- und Freizeitaktivitäten. Inspiriert von der Protestbewegung in den USA und Großbritannien, bildete sich in Deutschland Anfang der 1970er Jahre die „Krüppelbewegung“, damit bekam die Bewegung einen verstärkt politischen Charakter.

Die „Krüppelbewegung“ wies mit dem provokanten Wort „Krüppel“ auf die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung als Mitleidsobjekte hin. Es wurden aufsehenerregende Aktionen durchgeführt, um auf Missstände aufmerksam zu machen, wie z. B. das Besetzen von Straßenbahnschienen oder die Verleihung der „Goldenen Krücke“ an die jeweils „größte Niete der Behindertenarbeit“. Ziel war es, die Gesellschaft zum Umdenken zu bringen und Behinderung statt aus medizinischer Sicht als gesellschaftliches Problem zu begreifen, also vom Fürsorgesystem hin zum sozialen Modell.

Ab 1978 wurden „Krüppelgruppen“ gebildet. In diesen durften nur Menschen mit Behinderung aktiv sein. Mit dem "Krüppeltribunal" 1981 erreichte die deutsche Behindertenbewegung einen ersten Höhepunkt: In Düsseldorf kamen behinderte Menschen aus ganz Deutschland zusammen, um ihre alltäglichen Diskriminierungen und menschenunwürdigen Erfahrungen öffentlich zu machen. 1986 wurde schließlich das erste Zentrum für Selbstbestimmtes Leben in Bremen gegründet - ein Meilenstein für das Recht auf Selbstbestimmung.

Selbstbestimmtes Leben bedeutet nach den Kriterien dieser Bürgerrechtsbewegung, die Kontrolle über das eigene Leben zu haben, basierend auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen, die die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des Alltags minimieren. Das schließt das Recht ein, seine eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können, an dem öffentlichen Leben in der Gemeinde teilzuhaben, verschiedenste soziale Rollen wahrzunehmen und Entscheidungen selbst fällen zu können, ohne dabei in die psychologische oder körperliche Abhängigkeit anderer zu geraten. Selbstbestimmung ist ein relatives Konzept, das jeder persönlich für sich bestimmen muss. In dieser Begriffsbestimmung sind einige (Heraus-)Forderungen sowohl an die Behindertenarbeit und -politik als auch an die behinderten Menschen selbst enthalten.

**Aber wie kam es nun zum Menschenrechtlichen Modell von Behinderung?
Im nächsten Kapitel wird darauf eingegangen!**

3. Rechtliche Grundlagen/ UN-BRK

Rechtliche Grundlagen

In Deutschland gibt es verschiedene gesetzliche Regelungen zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung. Wichtige gesetzliche Grundlagen sind u.a.:

- ▶ **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG):**
Schützt vor Diskriminierung in der Arbeitswelt und im Alltag. Es ist Grundlage der Antidiskriminierungsberatung.
- ▶ **Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK):**
Verankert international die Rechte von Menschen mit Behinderungen und verpflichtet die Unterzeichnerstaaten zur Achtung, Gewährleistung und zum Schutz dieser Rechte.
- ▶ **Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG):**
Regelt den barrierefreien Zugang zu öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen.

In diesem Kapitel wollen wir auf die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen eingehen und führen damit die UN-BRK und das Menschenrechtsmodell von Behinderung ein.

UN-Konventionen und der Schutz der Menschenrechte

Die Vereinten Nationen (UN) haben seit ihrer Gründung im Jahr 1945 zahlreiche Konventionen verabschiedet, um den Schutz der Menschenrechte sicherzustellen. Diese internationalen Abkommen definieren verbindliche Standards zum Schutz der Rechte und Würde aller Menschen, unabhängig von Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, Religion oder Behinderung. Eine zentrale Grundlage bildet die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) von 1948, welche das Prinzip der Gleichheit aller Menschen festschreibt.

Aufbauend auf dieser Erklärung wurden in den folgenden Jahrzehnten weitere spezialisierte Menschenrechtskonventionen verabschiedet, darunter das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (1965), das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) und das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (1989). Diese Dokumente sind nicht nur symbolisch; sie bieten konkrete Leitlinien für Gesetzgebung und Politikgestaltung zur Förderung des Schutzes menschlicher Rechte weltweit.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Entstehung der UN-BRK

- ▶ 1993 stellt der UN-Sonderberichterstatter Leandro Despouy in seinem Bericht weltweit Menschenrechtsverletzungen an Menschen mit Behinderungen (MmB) fest.
- ▶ ... viele Sitzungen und Kommissionen tagten mit sehr vielen aktiven Selbstvertreter*innen...
- ▶ 2/2006: UN-Vollversammlung verabschiedet Konvention
- ▶ 3. Mai 2008: Die Konvention tritt in Kraft
- ▶ Ratifikationsgesetz in Deutschland zum 1. Januar 2009
- ▶ Seit dem 26. März 2009: BRK gilt in Deutschland
- ▶ Die UN-BRK ist somit zu einem Bundesgesetz geworden!

Durch diese Entwicklungen wird deutlich: Der Kampf gegen Diskriminierung ist nicht nur eine Frage des individuellen Rechts - er ist ein kollektives Anliegen für eine gerechtere Gesellschaft.

In diesem Zusammenhang nimmt die UN-BRK eine besondere Rolle ein. Die UN-BRK ist unter dem Motto “nothing about us without us!” (“Nichts über uns, ohne uns!”) mit maßgeblicher Beteiligung von Menschen mit Behinderungen erarbeitet worden. Sie wurde am 13. Dezember 2006 von der UN-Generalversammlung verabschiedet und trat am 3. Mai 2008 in Kraft. Die UN-BRK stellt einen historischen Meilenstein dar, da sie als erstes internationales Abkommen die Rechte von Menschen mit Behinderungen umfassend thematisiert und hervorhebt. Sie betont, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Menschenrechte wie alle anderen genießen sollten und hinterfragt damit die (gesellschaftlichen) Barrieren, die zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen.

Die Konvention fordert die Mitgliedsstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilhaben können. Dies bedeutet, dass die Staaten verpflichtet sind, die physische und soziale Umwelt, Bildungssysteme, Arbeitsmärkte und öffentliche Räume so zu gestalten, dass sie für alle zugänglich sind.



Merke

Mit der UN-BRK wurden keine neuen oder speziellen Rechte geschaffen, vielmehr wurden bestehende Menschenrechte an die Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen angepasst.



Menschenrechte sind:

- ▶ **Angeboren:** Menschenrechte bestehen von Geburt an.
- ▶ **Unveräußerlich:** Menschenrechte können nicht verkauft werden.
- ▶ **Egalitär:** Menschenrechte basieren auf politischer, rechtlicher und sozialer Gleichheit aller Menschen.
- ▶ **Unteilbar:** Menschenrechte müssen in allen ihren Artikeln gewährt werden.
- ▶ **Universell:** Menschenrechte müssen allen Menschen gewährt werden.

Perspektivwechsel durch das menschenrechtliche Modell:

- ▶ von Wohlfahrt, Fürsorge, Rehabilitation zu Selbstbestimmung
- ▶ von der Integration zur Inklusion
- ▶ von Objekten zu Subjekten
- ▶ von Patient*innen zu Bürger*innen
- ▶ von "Problemfällen" zu Träger*innen von Rechten
- ▶ von "ohne uns über uns" hinzu "nichts über uns ohne uns!"

Durch die UN-BRK wird ein Perspektivwechsel vollzogen:

Menschen mit Behinderungen werden als Träger*innen von Rechten anerkannt und der Staat ist in der Pflicht, die Rechte sicherzustellen, zu schützen und zu achten.

Nichtsdestotrotz gibt es in Deutschland jeden Tag massive Menschenrechtsverletzungen. Diese reichen von Gewalt in stationären Einrichtungen, der zwangsweisen Sonderbeschulung oder Heimunterbringung bis hin zu der Versagung von Hilfsmitteln, der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln aufgrund fehlender Barrierefreiheit oder der Werkstattbeschäftigung mit unvorstellbar niedrigem Stundenlohn.

Diese Liste könnte noch weiter fortgeführt werden. In regelmäßigen Abständen werden die Vertragsstaaten auf ihre Umsetzung der UN-BRK überprüft. So auch Deutschland im Sommer 2023: die Parallelberichte, die die deutsche Zivilgesellschaft für die Prüfung einreichen kann, liefern regelmäßig einen aktuellen und brisanten Überblick darüber, wie es mit der Umsetzung von Menschenrechten im Land steht (s. hierzu die Linkliste auf unserer Homepage).

Einige wichtige Grundsätze und Verpflichtungen der UN-BRK umfassen:

- ▶ **1. Achtung der Würde und der Selbstbestimmung** – Jeder Mensch hat das Recht auf Selbstbestimmung und auf die Möglichkeit, Entscheidungen über sein eigenes Leben zu treffen.
- ▶ **2. Nichtdiskriminierung** – Menschen mit Behinderungen dürfen in keinem Lebensbereich aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden. Das betrifft sowohl den Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildung und Gesundheitsversorgung als auch die Teilhabe am kulturellen und gesellschaftlichen Leben.
- ▶ **3. Inklusion und Teilhabe** – Die Gesellschaft muss sich so gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt an allen Aspekten des Lebens teilnehmen können. Inklusion bedeutet, Barrieren abzubauen und eine Umgebung zu schaffen, in der alle Menschen gleichberechtigt mitwirken können und von Anfang an mitgedacht werden.
- ▶ **4. Chancengleichheit** – Menschen mit Behinderungen müssen gleiche Chancen und Möglichkeiten erhalten wie nichtbehinderte Menschen, in allen Alltagsbereichen.
- ▶ **5. Barrierefreiheit** – Es ist unabdingbar, dass physische, digitale und soziale sowie kommunikative Barrieren abgebaut werden, um die volle Teilhabe zu ermöglichen. Dies betrifft den Zugang zu Gebäuden, Informationen, öffentlichen Verkehrsmitteln und digitalen Dienstleistungen usw.
- ▶ **6. Gleichberechtigung** – Die Konvention erkennt an, dass Frauen mit Behinderungen oft mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind und fordert besondere Schutzmaßnahmen.
- ▶ **7. Förderung der Rechte von Kindern mit Behinderungen** – Kinder mit Behinderungen haben das Recht auf besondere Schutz- und Fördermaßnahmen, um ihre Entwicklung und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sicherzustellen.
- ▶ **8. Partizipation** - Menschen mit Behinderungen haben das Recht, an allen gesellschaftlichen Prozessen aktiv beteiligt zu sein. Nur wenn die Partizipation von Menschen mit Behinderungen ernst genommen wird, ist sichergestellt, dass staatliches Handeln transparenter und verantwortlicher wird.

Einordnung der UN-BRK in die Antidiskriminierungsberatung

Für die Antidiskriminierungsberatung spielt die UN-BRK eine zentrale Rolle. Berater*innen, die sich mit Diskriminierung auseinandersetzen, sollten die Prinzipien der UN-BRK verinnerlichen, um in der Beratung bestmöglich zu unterstützen. Dabei gilt es, Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene zu betrachten, sondern auch die strukturellen und gesellschaftlichen Mechanismen zu identifizieren, die Menschen mit Behinderungen benachteiligen.

In Teil 2 dieser Broschüre wird auf konkrete Möglichkeiten in der Praxis eingegangen, was dies für Antidiskriminierungsberater*innen bedeuten kann.

Insgesamt hilft die UN-BRK der Antidiskriminierungsberatung, Diskriminierung gegen Menschen mit Behinderungen ganzheitlich zu erfassen und wirksam zu bekämpfen. Sie bietet nicht nur einen rechtlichen Rahmen, sondern setzt klare ethische Maßstäbe für den respektvollen und inklusiven Umgang mit Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen.

Für die deutsche Übersetzung der UN-BRK empfehlen wir als Fachstelle die so genannte "Schattenübersetzung" des Netzwerkes Artikel 3 e.V.: eine Fassung, die die englischen Begriffe für die Konzepte wie "inclusion" oder "participation" inhaltlich korrekt ins Deutsche übertragen hat.

4. Die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen in Deutschland heute

Die **„Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. - ISL“** ist die Dachorganisation der Zentren für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen und wurde 1990 von engagierten behinderten Frauen und Männern gegründet. Wir betrachten Behinderung nicht als Defizit aus einer medizinischen Perspektive, sondern als ein zentrales Menschenrechtsthema.

Unsere Leitideen sind *„Selbstbestimmung – Selbstvertretung – Inklusion – Empowerment“*!

Die **ISL** setzt sich für die Verwirklichung aller Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen ein. Wir kämpfen für ein selbstbestimmtes Leben und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen in sämtlichen Lebensbereichen und der Gesellschaft.

Unser Grundsatz lautet: *„Nichts über uns ohne uns!“* Zudem setzen wir uns für eine gerechte Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ein.

Durch die Methoden des „Peer Support“ und „Peer Counseling“ stärken wir Menschen mit Behinderungen im Sinne des Empowerments, damit sie Zugang zu ihren eigenen Stärken und Ressourcen erhalten und ihr Leben selbstbestimmt gestalten können.

Unsere politische Interessenvertretung sowie unsere Gremien- und Lobbyarbeit zielen darauf ab, die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt teilhaben können. Gleichzeitig tragen wir zur Bewusstseinsbildung bei, damit Menschen mit Behinderungen zunehmend als Bereicherung für die Gesellschaft wahrgenommen werden.

Wir engagieren uns aktiv dafür, die UN-BRK in Deutschland umzusetzen und setzen uns für Inklusion in allen Lebensbereichen ein.

Wo Selbstvertretung draufsteht, muss auch Selbstvertretung drinstecken – daher ist genaues Hinschauen wichtig. Das bedeutet, dass alle Entscheidungskompetenzen in den Händen von Menschen mit Behinderungen liegen, da sie die Expert*innen in eigener Sache sind.

Dies gilt auch für unsere Mitglieder, die Zentren für Selbstbestimmtes Leben (ZsL®), die auf kommunaler und regionaler Ebene tätig sind und Peer-Counseling sowie Peer-Support anbieten.

Darüber hinaus hat sich ein bundesweites Aktionsbündnis von Selbstvertretungsorganisationen gebildet: Die Liga Selbstvertretung, die seit Dezember 2015 anlass- und situationsbezogen gemeinsam an Positionspapieren und Aktivitäten arbeitet.

Eines unserer Zentren, mit dem wir gemeinsam die Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderte Menschen aufgebaut haben und führen, ist der Verein aktiv und selbstbestimmt e.V. in Berlin. Der Verein bietet eine unabhängige und kostenlose Beratung für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige deutschlandweit an.

Er unterstützt bzw. berät bei Fragen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung, z.B. zu Assistenzleistungen, Schwerbehindertenausweis, Teilhabe am Arbeitsleben oder außerklinischer Intensivpflege. Weitere Schwerpunkte der Arbeit sind Veranstaltungen und die Durchführung von Projekten zu verschiedenen Themen. Die Arbeit und das Selbstverständnis beruht auf den Ideen der Selbstbestimmt Leben Bewegung.

1. Die Beratung

Die Rolle der Berater*innen

Berater*innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die Diskriminierung erfahren haben. Um Ableismus entgegenzutreten, ist es zunächst wichtig, ihn zu erkennen. Das Bewusstsein für ableistische Strukturen und Verhaltensweisen zu schärfen, stellt einen ersten Schritt dar.

In diesem Kapitel geben wir konkrete Ansätze und Handlungsempfehlungen für Berater*innen der Antidiskriminierungsarbeit.

Was können Berater*innen tun?

-  **Persönliche Haltung reflektieren:**
Berater*innen sollten sich aktiv mit ihren eigenen Vorurteilen auseinandersetzen und bestrebt sein, ableistische Denkmuster abzubauen. Eine kritische Selbstreflexion ist der erste Schritt, um eine offene und respektvolle Beratungsatmosphäre zu schaffen.
-  **Sensibilisierung und Bildung:**
Aufklärung über die Realität des Ableismus und Abbau von Vorurteilen sind essenziell. Workshops, Vorträge und Informationsmaterialien für die gesamte Beratungsstelle können hierbei helfen.
-  **Lernbereit sein:**
Ableismus und damit einhergehend Anti-ableistische Beratung sind fortlaufende Lernprozesse. Dies gilt es zu erkennen und zu akzeptieren. Berater*innen sollten bereit sein, sich kontinuierlich weiterzubilden und ihre Ansätze zu reflektieren.
-  **Förderung von Inklusion:**
Inklusion bedeutet, Menschen mit Behinderungen in alle gesellschaftlichen Bereiche einzubeziehen und sicherzustellen, dass ihre Bedarfe berücksichtigt werden. Dies schließt den Zugang zu Bildung, Arbeit, Kultur und sozialem Leben ein. Nur wenn die Förderung von Inklusion als Ziel der Gesellschaft verinnerlicht wird, kann auch eine Anti-ableistische Beratung gewährleistet werden.



Barrierefreie Beratung sicherstellen:

Es ist wichtig, dass Beratungsangebote sowohl physisch als auch kommunikativ zugänglich sind. Dies kann durch Nutzung von Gebärdensprache, einfacher Sprache oder den Einsatz von unterstützenden Technologien erreicht werden. So wird gewährleistet,

dass die Ratsuchenden die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

Eine effektive Kommunikation sollte sichergestellt werden. Die Sicherstellung von Barrierefreiheit ist bereits im Projektantrag mitzudenken, um ausreichende Ressourcen sicherzustellen. Jede Person ist vor allem Expert*in in eigener Sache. Inklusive Beratungsstellen mit Berater*innen mit Behinderungen sind daher besonders wertvoll

für eine barrierefreie Beratung.



Individualität verstehen und respektieren:

Menschen mit Behinderungen sind individuelle Persönlichkeiten mit eigenen Gedanken, Bedarfen und Erfahrungen. Es gibt keine universellen Lösungen oder Pauschalrezepte mit "richtigen" Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen; stattdessen ist es wichtig, auf Augenhöhe zu kommunizieren und Unsicherheiten offen anzusprechen. Das macht am Ende eine offene und sensible Beratung aus. Beachtet werden muss vor allem auch, die ratsuchende Person direkt anzusprechen und nicht deren Begleitung oder Assistenzperson.



Komplexe Fallstrukturen angemessen bearbeiten:

Die Fragen und Ausgangslagen der Ratsuchenden sind oft vielschichtig und erfordern eine intensive Auseinandersetzung. Regelmäßige Fallbesprechungen im Team, sowie kontinuierliche Fortbildungen zur Vertiefung der Fachkenntnisse sind hier von Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, Intersektionalität zu beachten und andere Fachstellen/spezifizierte Beratungsstellen und ähnliche Beispiele zur Unterstützung heranzuziehen.



Unterstützungsnetzwerke aufbauen/ Offenheit für externe Beratungen:

Die Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen und Selbsthilfegruppen für Menschen mit Behinderungen kann die Beratungspraxis bereichern und wertvolle Ressourcen bereitstellen. Diese Netzwerke bieten nicht nur Unterstützung, sondern fördern auch den Austausch von Erfahrungen und Wissen.

Berater*innen sollten ihre eigenen Grenzen erkennen und offen dafür sein, sich an Selbstvertretungsorganisationen oder Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungen (EUTBs) zu wenden, in denen Peer-Counselor*innen tätig sind.

Auch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften wie Sozialarbeiter*innen, Jurist*innen oder Selbstvertretungen ermöglicht eine umfassende Unterstützung.



Empowerment:

Die Stärkung der Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung von Betroffenen ist zentral. Sie sollten ermutigt werden, ihre Situation aktiv zu verändern und sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Es ist wichtig, Menschen mit Behinderungen über ihre Rechte zu informieren und sie zu ermutigen, diese aktiv einzufordern. Es gilt, ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben sowie Wissen zu vermitteln, damit sie sich gegen Diskriminierung wehren und ihre Rechte einfordern können. Die Stärkung von Empowerment ist eng mit dem Ziel verknüpft, gesellschaftliche und politische Strukturen zu verändern, um Diskriminierung abzubauen und Gleichberechtigung zu erreichen. Menschen mit Behinderungen sollen nicht nur selbstbewusst für ihre Rechte eintreten können, sondern auch gemeinsam mit Anderen systematische Veränderungen bewirken.

2. Berührungspunkte in der Beratung von Menschen mit Behinderungen

Unsicherheiten

In der Beratungspraxis erleben viele Fachkräfte Unsicherheiten und Berührungspunkte im Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Aufgrund von Scham werden diese oft nicht angesprochen, deswegen möchten wir uns hier etwas ausführlicher der Thematik zuwenden.

Diese Unsicherheiten können aus der Angst resultieren, durch unüberlegte Fragen oder unangemessene Formulierungen verletzend zu wirken oder die Bedarfe der ratsuchenden Person nicht korrekt einzuschätzen. Solche Berührungspunkte können dazu führen, dass Berater*innen gehemmt sind und die Beratung weniger effektiv wird. Die Folge kann sein, dass Menschen mit Behinderungen nicht die gleichwertige Unterstützung erhalten, die sie benötigen und verdienen.

Ein zentrales Anliegen einer inklusiven Antidiskriminierungsberatung ist es, diese Berührungspunkte aktiv abzubauen. Menschen mit Behinderungen sind Expert*innen in eigener Sache und sollten in jeder Beratung als solche behandelt werden. Wichtig ist es, von stereotypen oder bevormundenden Annahmen abzurücken, wie etwa der Vorstellung, dass eine Behinderung zwangsläufig mit Einschränkungen der Kompetenz oder Selbstbestimmung einhergeht. Stattdessen sollte der individuelle Mensch mit seinen einzigartigen Fähigkeiten und Erfahrungen im Mittelpunkt stehen.

Um Unsicherheiten im Beratungsprozess zu reduzieren, sollten Berater*innen ihre eigenen Vorurteile und Barrieren reflektieren und externe Expertise hinzuziehen. Hier kommt z.B. die Fachstelle Antidiskriminierungsberatung Behinderter Menschen, Herausgeberin dieser Broschüre, ins Spiel. Sie bietet Fachkräften fundierte Beratung und

Schulungen an, um spezifische Fragen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu klären. Die Fachstelle ist eine zentrale Anlaufstelle, wenn es darum geht, Beratungspraxis weiterzuentwickeln und Unsicherheiten abzubauen. Berater*innen können die Fachstelle kontaktieren, um sich über barrierefreie Gestaltungsmöglichkeiten von Beratungsangeboten oder inklusive Kommunikationstechniken zu informieren. In der Fachstelle arbeiten ausschließlich Menschen mit Behinderungen und bringen ihre Fachexpertise ein.

Darüber hinaus ist es hilfreich, Kontakt zu Selbstvertretungsorganisationen sowie Beratungsstellen wie den EUTBs aufzunehmen. Diese Einrichtungen verfügen über ein tiefes Verständnis für die Anliegen und Herausforderungen von Menschen mit Behinderungen und bieten wertvolle Unterstützung zur Gestaltung inklusiver Beratungsprozesse. Selbstvertretungsorganisationen, die von Menschen mit Behinderungen geführt werden, können nicht nur Fachwissen, sondern auch persönliche Erfahrungen beisteuern, um Berater*innen zu sensibilisieren. Die EUTB wiederum unterstützt mit ihrem Angebot Ratsuchende und Beratende gleichermaßen, indem sie Orientierung bietet und Lösungsansätze vorschlägt.

Inklusive Beratung durch Diversität im Team

Ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer inklusiven Antidiskriminierungsberatung besteht darin, bewusst Menschen mit Behinderungen als Berater*innen in die eigene Einrichtung einzubeziehen und zu beschäftigen. Ein diverses Team fördert nicht nur eine inklusive Arbeitskultur, sondern vermittelt auch nach außen ein starkes Signal.

Berater*innen mit Behinderungen bringen wertvolle Perspektiven ein, die durch theoretische Schulungen allein nicht vermittelt werden können. Sie schaffen oft eine vertrauensvolle Basis für Ratsuchende – ein entscheidender Faktor für erfolgreiche Beratungsprozesse. Zudem tragen inklusive Teams dazu bei, Vorurteile abzubauen und das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Menschen mit Behinderungen gleichwertige Mitglieder unserer Gesellschaft sind.

Der Austausch innerhalb eines inklusiven Teams fördert das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven und hilft, Berührungspunkte nachhaltig zu überwinden. Berührungspunkte in der Beratung von Menschen mit Behinderungen sind nichts Ungewöhnliches, sollten jedoch nicht als Hindernis bestehen bleiben.

Eine Beratung ohne Ableismus bedeutet, sowohl physische als auch mentale Barrieren abzubauen und Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe zu begegnen.

Der Abbau von Berührungspunkten ist ein entscheidender erster Schritt hin zu einer Beratung, die alle Menschen gleichberechtigt einbezieht und niemanden aufgrund seiner Behinderung ausschließt oder benachteiligt.

3. Alltagssituationen: Es geht nicht nur um eine Rampe

Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen sind zentrale Aspekte, um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Oft wird Barrierefreiheit jedoch lediglich auf physische Zugänglichkeit reduziert, wie etwa den Einbau von Rampen für Rollstuhlfahrer*innen. In Wirklichkeit sind die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen vielschichtiger und betreffen zahlreiche Lebensbereiche.

Hier sind einige praxisnahe Beispiele, die verdeutlichen, dass Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen weit über bauliche Maßnahmen hinausgehen:

Auch hier gilt das Prinzip - am besten die betroffene Person selbst fragen, was sie braucht!



1. Zugang zu Informationen: Eine Sehbehinderung

Frau Hassan hat eine Sehbehinderung und benötigt bei einem Arztbesuch Informationen in einer für sie zugänglichen Form. Anstelle der üblichen Informationsblätter in Kleinschrift, die sie nicht lesen kann, wäre es angemessen, ihr die Informationen in Brailleschrift, als Audioversion oder als digitales Dokument bereitzustellen, das sie mit ihrem Screenreader lesen kann. Dies verdeutlicht, dass Barrierefreiheit auch bedeutet, den Zugang zu Informationen so zu gestalten, dass Menschen mit unterschiedlichen Sinnesbeeinträchtigungen diese nutzen können.



2. Zugang zu Beratungen: Eine Hörbehinderung

Herr Weber, der eine Hörbehinderung hat, möchte eine Antidiskriminierungsberatung in Anspruch nehmen. In der Beratungsstelle fehlen jedoch visuelle Unterstützungen sowie Gebärdensprachdolmetscher*innen.

Eine Angemessene Vorkehrung wäre hier, die Kommunikation so anzupassen, dass Herr Weber an der Beratung gleichberechtigt teilnehmen kann. Dazu könnte die Bereitstellung eines Gebärdensprachdolmetschers, technischer Hilfsmittel wie Induktionsschleifen oder schriftlicher Kommunikationsformen gehören.



3. Zugang zu Bildung: Lernbehinderungen und individuelle Unterstützung

Frau Garcia hat eine Lernbehinderung und besucht regelmäßig Weiterbildungskurse. Die Kursunterlagen sind jedoch so kompliziert und fachsprachlich formuliert, dass sie Schwierigkeiten hat diese zu verstehen. Eine Angemessene Vorkehrung wäre es, die Unterlagen in einfacher Sprache zur Verfügung zu stellen und bei Bedarf zusätzliche Unterstützung durch eine Assistenzperson anzubieten. Auch Anpassungen des Unterrichtsformats - wie mehr visuelle Darstellungen oder interaktive Methoden - könnten eine bessere Teilhabe ermöglichen.



4. Zugang zum Arbeitsmarkt: Psychische Behinderung

Herr Rahim lebt mit einer chronischen Depression, die es ihm manchmal erschwert, an regelmäßigen Besprechungen oder Vollzeit-Arbeitswochen teilzunehmen. In seinem Arbeitsumfeld könnten flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit des Homeoffice, Angemessene Vorkehrungen sein, die es ihm ermöglichen, weiterhin produktiv zu arbeiten. Hier zeigt sich, dass Barrierefreiheit auch im Arbeitsalltag durch flexible, an die individuellen Bedarfe angepasste Arbeitsmodelle gefördert werden kann.



5. Zugang zum öffentlichen Raum: Kognitive Beeinträchtigungen und Verständlichkeit

Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, wie Frau Becker, haben oft Schwierigkeiten damit, komplexe Hinweise oder Anweisungen im öffentlichen Raum zu verstehen. Einfache Sprache, klare Piktogramme und visuelle Hilfsmittel sind Angemessene Vorkehrungen, die Menschen mit kognitiven Behinderungen helfen können, sich in öffentlichen Gebäuden, Bahnhöfen oder Arztpraxen selbstständig zu orientieren. Barrierefreiheit in diesem Kontext bedeutet also, den öffentlichen Raum so zu gestalten, dass er für Menschen mit unterschiedlichen kognitiven Fähigkeiten zugänglich ist.



6. Zugang zu digitalen Angeboten: Motorische Einschränkungen

Max Fischer nutzt digitale Angebote für Behördengänge oder Informationsrecherche; jedoch sind viele Websites und Apps nicht so gestaltet, dass sie mit eingeschränkter Handfunktionalität bedient werden können. Eine Angemessene Vorkehrung wäre es daher, digitale Plattformen barrierefrei zu gestalten – beispielsweise durch alternative Navigationsmöglichkeiten wie Sprachsteuerung oder angepasste Bedienelemente.

Barrierefreiheit – ein breites Spektrum an Bedarfen

Diese Beispiele verdeutlichen, dass Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen weit über bauliche Maßnahmen hinausgehen und folgende Aspekte umfassen:

- ▶ **Zugänglichkeit von Informationen:**
z. B. Brailleschrift, einfache Sprache, Audioversionen
- ▶ **Kommunikationsunterstützung:**
z. B. Gebärdensprachdolmetscher*innen, technische Hilfsmittel für Menschen mit Hörbehinderungen
- ▶ **Flexibilität in Arbeits- und Bildungssystemen:**
z. B. angepasste Lernmethoden, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten
- ▶ **Kognitive Zugänglichkeit:**
z. B. einfache/leichte Sprache, verständliche Hinweise im öffentlichen Raum
- ▶ **Digitale Barrierefreiheit:**
z. B. alternative Bedienmöglichkeiten für motorisch eingeschränkte Menschen

4. Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen

Barrierefreiheit ist ein vielschichtiger Begriff, der seit den späten 1980er Jahren in die relevanten DIN-Normen und Bauordnungen der Bundesländer integriert wurde. Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) des Bundes, das am 1. Mai 2002 in Kraft trat, erhielt der Begriff erstmals eine gesetzliche Definition auf nationaler Ebene. In § 4 des BGG wird Barrierefreiheit wie folgt beschrieben:

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

Diese Definition findet sich auch nahezu wortgleich in den Landesgleichstellungsgesetzen für Menschen mit Behinderungen wieder.

Diese Bestimmung gilt jedoch ausschließlich für öffentliche Träger des Bundes und nicht für private Anbieter, es sei denn, der Bund agiert als Auftraggeber.

Im Rahmen einer Novellierung des BGG müsste also auch der Bereich der Dienste/ Dienstleistungen in die Definition von Barrierefreiheit einbezogen werden.

Es ist entscheidend, dass Barrierefreiheit für alle Formen von Beeinträchtigungen gewährleistet ist – dazu zählen nicht nur körperliche Behinderungen, sondern auch Menschen mit Lernschwierigkeiten (z.B. durch die Verwendung von Leichter Sprache) sowie kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen.

Auf EU-Ebene wurde zudem der European Accessibility Act (EAA) verabschiedet, der sich auf die digitale Barrierefreiheit konzentriert. Andere Bereiche wie Bauwesen, Umwelt und öffentlicher Verkehr sind in diesem Zusammenhang jedoch nicht abgedeckt.

Das Konzept der Angemessenen Vorkehrungen ergänzt die Idee der Barrierefreiheit, indem es individuelle und niedrigschwellige Lösungen umfasst. Beispiele hierfür sind das Bereitstellen von Strohhalmen für selbstständiges Trinken bei Menschen mit Muskelschwäche oder höhenverstellbare Tische sowie andere Anpassungen am Arbeitsplatz.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass jeder Mensch unabhängig von seinen individuellen Bedarfen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann.

Barrierefreiheit

Angemessene Vorkehrungen

- ▶ bekannt
 - ▶ für alle
 - ▶ von vornherein
 - ▶ für alles Neue ein Muss
 - ▶ Altbestand muss nach und nach angepasst werden
 - ▶ dafür muss es einen Zeitplan und Ressourcen geben
- ▶ unbekannt
 - ▶ individuell
 - ▶ im Nachhinein
 - ▶ bei Bedarf/im Einzelfall
 - ▶ keine unverhältnismäßige Belastung
 - ▶ Beweislast beim Träger
 - ▶ Verweigerung von AV gilt im BGG bereits als Benachteiligung
 - ▶ Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) notwendig, um die Privatwirtschaft in die Pflicht zu nehmen.

Fazit

Um eine barrierefreie Infrastruktur nachhaltig zu etablieren, bedarf es nicht nur eines erhöhten Bewusstseins, sondern vor allem guter gesetzlicher Rahmenbedingungen.

Die Behindertenverbände fordern seit Jahren verbindliche Regelungen zur Barrierefreiheit für den privaten Bereich von Anbietern und Dienstleistungen. Dies kann nur durch echte und ernstgemeinte Partizipation der Betroffenenengruppen auf Augenhöhe geschehen.

Gut gemeint, ist nicht gut gemacht!

Mögliche hilfreiche Fragen, um sich diesen Themenkomplexen anzunähern:

Was denken Sie über diese Themen?

Gibt es Fragen oder Ideen?

**Welche Erfahrungen haben Sie mit der Gestaltung von
Barrierefreiheit gemacht?**

Wie gestalten Sie Partizipation bei Ihren Projekten?

**Inwiefern wird Barrierefreiheit schon
umgesetzt?**

**Haben Sie bereits Angemessene
Vorkehrungen umgesetzt?**

**Kommunizieren Sie öffentlich,
was Sie vorhalten können?**

**Diskutieren Sie im Team
oder sprechen Sie uns an!**

5. Was tun, wenn Gesetze ableistisch sind?

Gesetze oder Regelungen selbst können ableistisch sein – also Menschen mit Behinderungen benachteiligen, ausschließen oder ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verwehren. In solchen Fällen stellt sich in der Antidiskriminierungsberatung die Frage, wie man gegen diese diskriminierenden Gesetze vorgehen kann und welche rechtlichen Möglichkeiten es gibt, um Veränderungen herbeizuführen.

1. Argumentation mit der UN-BRK

Ein zentraler rechtlicher Anker in diesen Situationen ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die seit 2009 in Deutschland gilt. Diese Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, die Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu schützen, zu fördern und zu gewährleisten. Sie stellt sicher, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Rechte wie alle anderen genießen und fordert insbesondere die Beseitigung von Diskriminierung in Gesetzen und Praktiken.

Wenn ein Gesetz oder eine Regelung in Deutschland gegen die Prinzipien der UN-BRK verstößt, kann dies ein starkes Argument in juristischen Auseinandersetzungen sein. Die UN-BRK hat im deutschen Recht Verfassungsrang und muss bei der Auslegung nationaler Gesetze berücksichtigt werden. So kann beispielsweise auf Artikel 5 der UN-BRK verwiesen werden, der die Vertragsstaaten verpflichtet, Diskriminierung zu verbieten und Angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte und Freiheiten gleichberechtigt wahrnehmen können.

Auch Artikel 9, der Barrierefreiheit als zentrales Prinzip festschreibt, kann herangezogen werden, wenn Gesetze oder Regelungen den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen, Gebäuden oder Informationen erschweren oder unmöglich machen. Darüber hinaus fordert Artikel 27 Chancengleichheit im Arbeitsleben und verbietet jede Diskriminierung im Zugang zu Beschäftigung. Damit können ableistische Bestimmungen in arbeitsrechtlichen Gesetzen oder Verordnungen angefochten werden.

2. Zusammenarbeit mit behinderten Jurist*innen und Selbstvertretungsorganisationen

Wenn nationale Gesetze im Widerspruch zur UN-BRK stehen oder ableistische Regelungen enthalten, kann die Zusammenarbeit mit behinderten Jurist*innen sehr hilfreich sein. Hier sei zum Beispiel das "Forum der behinderten Juristinnen und Juristen" erwähnt, ein Zusammenschluss von Jurist*innen, die selbst eine Beeinträchtigung haben und als Rechtsanwält*innen, Richter*innen, Verwaltungsjurist*innen oder Verbandsjurist*innen tätig sind. Diese Expert*innen

können helfen, Argumente auf Basis der UN-BRK zu formulieren und rechtliche Schritte einzuleiten. Oft werden von dem Forum auch eigene Gesetzesvorschläge erarbeitet, die dann an politische Entscheidungsträger weitergegeben werden – nach dem Motto „Nichts über uns ohne uns!“.

Spezialisierte Institute wie das Deutsche Institut für Menschenrechte veröffentlichen regelmäßig Stellungnahmen und Positionspapiere zur Auslegung der UN-BRK und begleiten Bundesländer eng bei der Umsetzung.



3. Normenkontrollverfahren: Gesetze vor Gericht anfechten

Ein wirksames Mittel zur Bekämpfung ableistischer Gesetze ist die Einleitung eines Normenkontrollverfahrens. Dieses Verfahren ermöglicht es, Gesetze oder Verordnungen auf ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht – wie der Verfassung oder internationalen Konventionen wie der UN-BRK – überprüfen zu lassen.

Wenn ein Gesetz Menschen mit Behinderungen diskriminiert, kann ein solches Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht angestrengt werden, um dessen Verfassungswidrigkeit festzustellen. Sollte das Gericht entscheiden, dass das Gesetz gegen das Diskriminierungsverbot der UN-BRK oder Grundrechte verstößt, kann es aufgehoben oder geändert werden.



4. Öffentlicher und politischer Druck: Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen und Allyship

Neben den rechtlichen Möglichkeiten spielt auch öffentlicher und politischer Druck eine entscheidende Rolle bei der Veränderung ableistischer Gesetze.

Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen und ihre Verbündeten haben oft umfangreiche Erfahrung in der Mobilisierung von öffentlichem Bewusstsein und politischem Engagement.

In Kooperation mit diesen Organisationen können diskriminierende Gesetze öffentlich kritisiert und politische Initiativen zur Änderung angestoßen werden. Durch Kampagnen, Petitionen oder gezielte Ansprache von Politiker*innen kann der Druck auf Entscheidungsträger erhöht werden, um Gesetze im Sinne der menschenrechtlichen Verpflichtungen umzusetzen.

Allyship spielt ebenfalls eine wichtige Rolle im Kampf für die Rechte und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Es beschreibt das Engagement von Personen, die nicht selbst betroffen sind, aber aktiv Unterstützung leisten, um Barrieren abzubauen und Diskriminierung zu bekämpfen. Durch so genannte Verbündete kann der öffentliche und politische Druck noch erhöht werden.

Es bedarf einer solidarischen Haltung: Unterstützen Sie Menschen mit Behinderungen aktiv in kritischen Situationen oder, wenn Herausforderungen auftreten. Unterstützen Sie Vereine, teilen Sie ihre Inhalte, usw.

Die Beratung von Menschen mit Behinderungen in Diskriminierungsfällen erfordert nicht nur Fachwissen, sondern auch Empathie, Selbstreflexion und ein tiefes Engagement für eine gerechtere Gesellschaft. In einer Welt, die oft von Vorurteilen und Barrieren geprägt ist, ist es Ihre Aufgabe als Berater*innen, aktiv gegen Diskriminierung einzutreten und die Rechte derjenigen zu verteidigen, die oft übersehen oder marginalisiert werden.

Diese Broschüre soll als Leitfaden und Inspiration dienen, um Berater*innen dabei zu unterstützen, eine wirksame und inklusive Beratung anzubieten. Sie bietet nicht nur praktische Werkzeuge und Strategien zur Unterstützung von Klient*innen, sondern regt auch zur Reflexion über eigene Haltungen und Verhaltensweisen an. Wir möchten Sie ermutigen, sich kontinuierlich weiterzubilden und Ihre Perspektiven zu erweitern, um so eine inklusive Beratungsumgebung zu schaffen.

Gemeinsam können wir Barrieren abbauen und ein Umfeld fördern, in dem alle Menschen gleichberechtigt und respektiert werden. Indem wir uns für die Belange von Menschen mit Behinderungen einsetzen, tragen wir dazu bei, eine Gesellschaft zu gestalten, in der Vielfalt geschätzt wird und jeder Mensch die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial zu entfalten.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Bereitschaft, einen positiven Unterschied zu machen!

Im Anschluss finden Sie nun eine **Checkliste** für die Beratung von Menschen mit Behinderungen, die Sie leicht herauskopieren und in Ihrer Arbeit einsetzen können.

Außerdem haben wir eine **Linkliste** mit hilfreichen Kontakten und Ressourcen zusammengestellt, die Sie bei Ihrer Tätigkeit unterstützen sollen.

Checkliste zur Vorbereitung auf Beratungstermine- Barrierefreiheit und Angemessene Vorkehrungen

Diese Checkliste dient als Orientierung, um sicherzustellen, dass die Beratung barrierefrei und inklusiv gestaltet ist. Eine gute Vorbereitung gewährleistet, dass Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen – unabhängig von ihren individuellen Bedarfen – gleichberechtigt beraten werden.

Kontaktaufnahme und Bedarfsklärung

Zugang zu Informationen:

- Gibt die eigene Webseite schon Informationen zur Auffindbarkeit und barrierefreien Zugänglichkeit der Beratungsstelle?
(Eingang stufenlos?, barrierefreie Toilette vorhanden?, 1 x im Monat Sprechstunde mit Gebärdensprachdolmetschung, nicht barrierefrei aber eine mobile Rampe ist angelegt? Usw.)

Erfragen Sie individuelle Bedarfe:

- Gibt es spezielle Anforderungen (z.B. Gebärdensprachdolmetscher*innen, barrierefreie Zugänge)?
- Sind barrierefreie Kommunikationsmittel erforderlich (z.B. Brailleschrift, einfache Sprache, Audiomaterial)?
- Werden Hilfsmittel, Assistenzpersonen oder Assistenzhunde benötigt?
- Gibt es intersektionale beziehungsweise kulturelle oder religiöse Aspekte zu beachten?

Klärung des bevorzugten Kommunikationsformats:

- Ist persönliche Beratung gewünscht oder sind digitale Alternativen (z.B. Videokonferenz) vorzuziehen?
- Werden besondere Kommunikationsmittel benötigt (z.B. induktive Höranlagen, Textkommunikation, unterstützende Technologien)?

Räumliche und physische Barrierefreiheit sicherstellen:

Überprüfen Sie die Zugänglichkeit des Beratungsortes:

- Sind alle Zugänge barrierefrei (z.B. Rampen, ebenerdige Eingänge, Aufzüge)?
- Sind Türbreiten und Bewegungsräume für Rollstuhlfahrer*innen oder Menschen mit Mobilitätshilfen ausreichend?
- Gibt es barrierefreie Toiletten?

Sicherstellen von barrierefreien Wegen und Parkmöglichkeiten:

- Gibt es in der Nähe barrierefreie Parkplätze?
- Sind Anfahrtsbeschreibungen und öffentliche Verkehrsmittel leicht zugänglich und verständlich beschrieben?

Sicht- und Hörbarrieren abbauen:

Visuelle Unterstützung bereitstellen:

- Sind Informationsmaterialien in barrierefreien Formaten (z.B. Brailleschrift, großer Schrift, digitale barrierefreie Versionen) verfügbar?
- Ist die Beleuchtung optimal für Menschen mit Sehbehinderungen?

Auditiv unterstützende Maßnahmen anbieten:

- Ist eine Induktionsschleife für Menschen mit Hörgeräten verfügbar?
- Kann bei Bedarf ein*e Gebärdensprachdolmetscher*in organisiert werden?

Digitale Barrierefreiheit beachten

Bereitstellung digitaler Beratungsangebote:

- Ist die genutzte Software barrierefrei (z.B. kompatibel mit Screenreadern, Zoomfunktion)?
- Sind digitale Inhalte barrierefrei formatiert (Alt-Text für Bilder, klare Strukturierung, zugängliche PDF-Dateien)?

Kommunikation und Sprache anpassen

Erfragen Sie den Bedarf an einfacher oder leichter Sprache:

- Muss die Kommunikation in einfacher oder leichter Sprache erfolgen?
- Können Beratungsmaterialien in leichter Sprache bereitgestellt werden?

Klärung von Kommunikationsbedarfen bei Hör- und Sprachbehinderungen:

- Wird eine schriftliche Form der Kommunikation benötigt?
- Sind Kommunikationshilfen, wie Tablets oder Text-Telefonie, sinnvoll?

Anwesenheit von Assistenzpersonen und Assistenzhunden

Erfragen Sie den Bedarf an Assistenz:

- Bringt die Person eine Assistenz mit? Wird eine zusätzliche Assistenzperson benötigt?
- Wird ein Assistenzhund mitgebracht?

Anpassung der Beratungsumgebung:

- Gibt es genügend Platz für Assistenzpersonen (oder können sich diese auf Wunsch des Ratsuchenden in einen separaten Raum zurückziehen) oder Hilfsmittel (z.B. Rollstuhl)?
- Ist der Raum für den Assistenzhund geeignet (z.B. ausreichend Platz, Zugang zu Wasser)?

Flexibilität/Zeitplanung

Zeitliche Anpassungen einplanen:

- Ist mehr Zeit für den Termin erforderlich, um auf besondere Bedarfe (z.B. langsames Sprechen, Nutzung von Kommunikationshilfen) einzugehen?
- Muss der Termin unter Umständen flexibel geplant werden, um Pausen einzuräumen?

Zusätzliche Aspekte:

- Benötigt die Person während des Termins emotionale Unterstützung oder einen ruhigen Raum für Pausen?
- Gibt es Notfallpläne für unerwartete Situationen (z.B. gesundheitliche Notfälle)?

Unterstützung:

- Unterstützung durch externe Fachstellen einholen

Fachberatung oder externe Unterstützung anfordern:

- Benötigen Sie Unterstützung durch Selbstvertretungsorganisationen oder Fachstellen, um Unsicherheiten bei der Beratung zu klären?
- Haben Sie bereits Kooperationen und ein Netzwerk?

Kontaktieren Sie bei Bedarf die Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen oder die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), um sich in speziellen Fragen beraten zu lassen.

Im Nachgang: Nachbereitung und Feedback

Feedback zur Barrierefreiheit einholen

- Fragen Sie nach dem Termin, ob die Beratung den Bedarfen entsprechend war.
- Fragen Sie nach Verbesserungsvorschlägen, um zukünftige Beratungen noch inklusiver gestalten zu können.

Dokumentation der Bedarfe für Folgegespräche

- Notieren Sie individuelle/spezifische Bedarfe der Person für zukünftige Termine (z.B. bevorzugte Kommunikationsform, Assistenzbedarf).

Wichtiger Hinweis: Diese Checkliste ist nicht vollständig; individuelle Bedarfe sind vielfältig und sollten respektiert werden. Dies schließt insbesondere auch Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und anderen nicht sichtbaren Behinderungen ein, deren Bedarfe oft weniger offensichtlich sind, aber genauso berücksichtigt werden müssen. Ein respektvoller und offener Austausch vorab sowie die Bereitschaft, sich flexibel an die individuellen Bedarfe anzupassen, sind der Schlüssel zu einer wirklich barrierefreien und inklusiven Beratung.

Hilfreiche Links/ Weitere Ansprechpersonen

Auf unserer Webseite finden Sie hilfreiche Links für die Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen und weiterführende Informationen zu dieser Broschüre:

<https://fachstelle-antidiskriminierung-behinderung.de/>

Impressum

Herausgeberin: Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.- ISL, Bundesgeschäftsstelle, Leipziger Str. 61, 10117 Berlin

Texte (V.i.S.d.P.): Wiebke Schär, Emine Kalali, Hanna-Maria Kindlein, Jenny Bießmann

Redaktionsstand: 15.01.2025



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland

Ein Förderprogramm der



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Die Erstellung dieser Broschüre wurde im Rahmen des respekt*land Förderprogramms der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwirklicht.

© ISL e.V.