

Antidiskriminierungsberatung von und für Menschen mit Behinderung – Ansichten, Einsichten, Aussichten

Dokumentation zur Tagungsreihe im Herbst 2018

Zu den Herausgeber_innen

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) e.V. ist eine zentrale Anlaufstelle im Freistaat Sachsen für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Als gemeinnütziger, eingetragener Verein unterstützt es seit 2004 Menschen bei der Durchsetzung ihrer Interessen zum Schutz vor konkreten Benachteiligungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Identität, des Lebensalters, der Religion bzw. Weltanschauung.

Diese Tagungsdokumentation dient der Zusammenfassung von drei Fachtagen, die das ADB von September bis Dezember 2018 in Leipzig, Dresden und Chemnitz im Themenfeld Antidiskriminierungsberatung von und für Menschen mit Behinderung durchgeführt hat.

Bei allen Referent_innen möchten wir uns für die freundliche Einwilligung bedanken, ihre auf unseren Fachtagen gehaltenen Vorträge hier abdrucken zu dürfen.

Inhalt

Zu den Herausgeber_innen	1
Inhalt	2
1. Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben: Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung	3
2. Was macht Antidiskriminierungsberatung im Bereich Behinderung?	5
Antidiskriminierungsberatung – Was ist das?.....	5
Beispielfälle.....	6
3. Die Fachtage 2018 im Überblick	11
4. Zielgruppen und Ziele der Fachtage.....	12
5. Durchführung der Fachtage.....	13
Ablauf und Programm.....	13
Drei Veranstaltungsorte.....	13
Expert_innen in eigener Sache und regionaler Bezug.....	13
Podiumsdiskussionen und Fachvorträge.....	15
Fachaustausche.....	16
Barrierefreiheit	17
6. Auswertung	18
Positives Feedback.....	18
Herausforderungen.....	20
7. Die Vorträge	22
Dr. Michael Richter: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Menschen mit Behinderung: Möglichkeiten und Grenzen	22
Borghild Strähle: Peer-Beratung, Empowerment und gegenseitige Unterstützung – Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Antidiskriminierungsberatung	28
Antje Barten: Empowerment durch Antidiskriminierungsberatung – Antidiskriminierungsberatung als Möglichkeit der Selbststärkung.....	39
8. Verzeichnis der mitwirkenden Vereine und Einzelpersonen	46
Impressum	51

1. Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben: Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung

In den vergangenen drei Jahren hat das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (ADB) durch das von Aktion Mensch geförderte Projekt „Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben. Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung“ einen Schwerpunkt in der Antidiskriminierungsberatung im Merkmalsbereich Behinderung verfolgt.

Durch die tägliche Beratungsarbeit sowie den Austausch mit Selbstvertretungsorganisationen und Beratungsstellen wurden die spezifischen Fragestellungen und Herausforderung der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung, der Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und der Verbreitung des Beratungsangebotes deutlich.

Folgende besondere Herausforderungen der Antidiskriminierungsberatung im Merkmalsbereich Behinderung haben sich im Laufe des Projektes gezeigt:

1) Die Spezifität des Angebotes

Die Antidiskriminierungsberatung unterscheidet sich sowohl methodisch als auch inhaltlich von anderen Beratungsangeboten wie beispielsweise der allgemeinen Sozialberatung oder dem Peer Counseling. Einhergehend mit der Abgrenzung gegenüber diesen Angeboten trifft die Antidiskriminierungsberatung im Merkmalsbereich Behinderung auf besondere Herausforderungen, da oftmals ein breites Beratungsnetz im Sinne einer Weiterverweisung für die Betroffenen nicht zur Verfügung steht.

Fragen, die sich daraus ergaben waren z.B.: Was unterscheidet die unterschiedlichen Angebote – Antidiskriminierungsberatung, Peer Counseling, Sozialberatung, etc. in diesem Merkmalsbereich voneinander? Wie kann eine gute Verweisberatung geschehen? An welchen Punkten ist eine strategische Zusammenarbeit sinnvoll?

2) Fließender Übergang von sozialer Beratung zur Antidiskriminierungsberatung

Menschen mit Behinderung sind häufig von Diskriminierungen betroffen, die sich aus dem Zusammenspiel von Leistungsanspruch und Gleichbehandlungsrechten ergeben.

Hier bedarf es eines Austauschs mit den unterschiedlichen Beratungs- und Anlaufstellen, u.a. auch mit den seit 2018 realisierten Peer-Beratungsstellen für das Bundesteilhabegesetz (BTHG) um gemeinsam Fragen zu begegnen, wie z.B.: Welche Beratungsstelle ist bei welchem Thema die passende Anlaufstelle? Wer ist für welche Problematik zuständig? In welchen Fällen ist eine Kooperation sinnvoll?

3) Außergerichtliche und gerichtliche Interventionen

Insbesondere die Arbeit im Bereich der schulischen Inklusion sowie der Barrierefreiheit stellt die Antidiskriminierungsberater_innen vor besondere Herausforderungen. Trotz des Bestrebens, außergerichtliche Einigungen und Lösungen zu entwickeln, ist häufig ein Rechtsanspruch hilfreich, wenn nicht notwendig, um die Interessen von Ratsuchenden durchzusetzen.

Das Recht auf barrierefreie Güter und Dienstleistungen, ein Recht auf inklusive Beschulung und diskriminierungsfreie Bildung werden jedoch fast gar nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz erfasst. Der Notwendigkeit, an dieser Stelle Landesgesetze entsprechend anzupassen, z.B. das Sächsische Schulgesetz, oder sogar ein eigenes Landesantidiskriminierungsgesetz zu erarbeiten, ist Sachsen, wie fast alle Bundesländer deutschlandweit, bisher noch nicht nachgekommen.

4) Die Barrierefreiheit des Beratungsangebots

Die Beratung für Menschen mit Behinderung kann je nach Bedarf unterschiedliche Voraussetzungen benötigen. So wird nicht selten für die Nutzung von Gebärdensprachdolmetscher_innen eine längere Vorlaufzeit benötigt, bietet es sich an, Beratungsgespräche mit Autist_innen nicht ausschließlich in der mündlichen Form zu führen, und muss Übung darin erfolgen, mit anwesenden Unterstützer_innen in einem sensiblen Rahmen umzugehen.

Diese Herausforderungen, so schien es uns, waren es wert, mit einem breiteren Publikum und „Expert_innen in eigener Sache“ diskutiert zu werden.

So ist die Idee entstanden, im Jahr 2018 an drei verschiedenen Orten in Sachsen Fachtage durchzuführen, um Erkenntnisse des Projektes zu bündeln und Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung als Thema noch einmal umfassend im Freistaat zu setzen.

Diese Dokumentation enthält:

- Informationen zur Antidiskriminierungsberatung sowie illustrierende Fallbeispiele
- Informationen zu den Fachtagen im Überblick
- die Fachvorträge, die als Diskussionsgrundlage auf den jeweiligen Fachtagen gehalten wurden
- eine Übersicht über die mitwirkenden Vereine, Verbände und Einzelpersonen



2. Was macht Antidiskriminierungsberatung im Bereich Behinderung?

Antidiskriminierungsberatung – Was ist das?

Antidiskriminierungsberatung berät Menschen, die Diskriminierung – also Verweigerung von Teilhabe sowie Ungleichbehandlung und Würdeverletzung – erfahren, aufgrund einer Behinderung, des Geschlechts, des Lebensalters, der Religion, rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen, der sexuellen Identität.



Diskriminierungen können in allen Bereichen des Alltags vorkommen, z.B. beim Zugang zur Arbeit, im Freizeitbereich, Gesundheitssystem, beim Zugang zu Wohnraum, in Behörden etc. Nicht immer gibt es ausreichenden Rechtsschutz (siehe Vortrag von Dr. Michael Richter zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) und nicht immer kann das Antidiskriminierungsbüro unterstützen.

Oberstes Ziel ist eine empowernde Antidiskriminierungsberatung. Das ist eine Beratung, die parteilich an der Seite der Klient_innen steht, sie gleichzeitig in ihrer Verantwortung belässt, ihnen glaubt und die Erfahrung nicht in Frage stellt, nicht bagatellisiert, jeden Schritt mit den Klient_innen abspricht und ihnen somit die Kontrolle zurückgibt.

Im Jahr 2018 beriet das ADB Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung in 69 Fällen.



Konkrete Beratungsfälle machen oftmals ein zeitlich intensives Arbeiten nötig (durchschnittlich zwischen 10-20 Arbeitsstunden) und können sich, gerade wenn sie rechtliche Auseinandersetzungen beinhalten, schnell über längere Zeitspannen, z.T. mehr als ein Jahr hinziehen.

Beispielfälle

Antidiskriminierungsberatung unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, das Erlebte zu verarbeiten und ihre Rechte durchzusetzen. Aber wozu beraten Antidiskriminierungsberater_innen? Was ist ihre Aufgabe? Wo liegen Grenzen? In diese Fragen sollen die folgenden Beratungsfälle einen Einblick geben.

1) Gesundheitssystem:

Diskriminierung von Menschen mit Blindenführhund im Krankenhaus

Eine blinde Frau war beauftragt, eine Schulung zum Umgang mit sehbehinderten Menschen an einer Klinik durchzuführen. Für die Durchführung der Schulung wurde ihr jedoch der Zutritt zur Klinik verweigert, da sie mit ihrem Blindenführhund unterwegs war. Frau D. unterstützte die betroffene Frau als Senioren- und Behindertenbeauftragte und wandte sich an das ADB, um Unterstützung zur Vorbereitung eines Gespräches mit der Klinikleitung zu erlangen. Das Klinikum belegte den Zutritt von Blindenführhunden im Klinikum mit komplizierten Regelungen, bzw. untersagt es grundsätzlich (z.B. Vorlage von aktuellen Gesundheitszeugnissen und Impfstatus für den Hund, bzw. Auflage, den Hund in einem Zwinger abzulegen und mit Unterstützung des Klinikpersonals in der Klinik unterwegs zu sein). Diese Auflagen wurden in einem Maßnahmenplan der Klinik festgelegt.

Da Blindenführhunde als Hilfsmittel gelten, darf der Zutritt in öffentlichen Räumen nicht verweigert werden. Krankenhäuser gelten als öffentlich zugängliche Räume. Daher ist die Zugangsverweigerung als Diskriminierung einzuordnen und es ist möglich, auf Grundlage des AGG im Rahmen einer Einzelfallklage dagegen vorzugehen.

Was war das Anliegen der Klient_innen?

Argumentationshilfen für das Gespräch, Unterstützung und Bestätigung in der Einordnung und Abklärung weiterer Unterstützungsmöglichkeiten durch das ADB

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Im Telefonat wurden die verkomplizierenden Einschränkungen des Maßnahmenplanes der Klinik erörtert und über Möglichkeiten des Vorgehens mithilfe des AGG informiert. Weitere Argumente wurden zugearbeitet.

Im Rahmen eines Beratungsgesprächs vor Ort wurde gemeinsam mit der Behindertenbeauftragten und zwei betroffenen Menschen ein weiteres anstehendes Gespräch mit der Klinikleitung vorbereitet. Es wurden weitere Argumente und Vorgehensweisen, aber auch potentielle Unterstützungspartner_innen erörtert.

Für den Fall eines negativen Ausgangs des erneuten Gespräches wurden mögliche Handlungsschritte angedacht (Diskriminierungsbeschwerde nach AGG, Herstellung von Öffentlichkeit)

Wie ging der Fall aus?

Ein zweites Gespräch mit der Klinikleitung verlief erfolgreich. Es wurde ein bearbeiteter Maßnahmenplan vorgelegt, der einen Zugang mit Blindenführhunden grundsätzlich ermöglichte.

2) Behörden und Institutionen:

Untersagung von Betreuung, Verwehren des Anspruches auf Sozialhilfe, Reha, Vermittlung

Die Mutter eines autistischen Erwachsenen meldete sich, da ihr Sohn Diskriminierung erfährt. Ihm wird von verschiedenen Institutionen (Betreuungsstelle des Landratsamtes im Raum Dresden, einer Richterin beim Amtsgericht, Leiterin der Psychiatrie) vorgeworfen, dass er seinen Autismus simuliert. Aufgrund dessen wird ihm beispielsweise eine Betreuung untersagt, die er sich erst vor dem BGH einklagen musste. Von der Arbeitsagentur wurde ohne vorherige Leistungstests oder Begutachtung festgelegt, dass er drei Stunden täglich arbeitsfähig ist und somit weder Anspruch auf Sozialhilfe noch auf eine Reha oder auf Vermittlung habe. Er ist somit finanziell von seinen Eltern abhängig. Es handelt sich hierbei um Diskriminierung, da der Mann aufgrund von seiner Behinderung Benachteiligungen in verschiedenen Kontexten erfährt.

Was war das Anliegen der Klient_innen?

Das Anliegen war einerseits den Einsatz einer Betreuungskraft zu beschleunigen, die finanzielle Absicherung des Sohnes zu erreichen und die Institutionen und Behörden bezüglich Autismus zu sensibilisieren.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Andere Stellen haben bzgl. Autismus eine passendere Expertise als das ADB. Deswegen wurde die Klientin und der Klient an eine Anwält_in, an den Verein LunA – Leipzig und Autismus e.V. sowie an die Autismusambulanz Dresden verwiesen. Eine Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen in Behörden und Institutionen kann nur von höherer Ebene geschehen, beispielsweise durch den Landrat, das Ministerium für Justiz oder durch politische Regelungen. Deswegen wurde zusätzlich an den Behindertenbeauftragten von Sachsen, Herrn Pöhler, verwiesen.

3) Arbeit:

Ablehnung der Unterstützung für die Berufsausbildung einer gehörlosen Arbeitnehmerin

Die Klientin ist gehörlos und arbeitet seit einiger Zeit in ihrem Beruf als Erzieherin, hat dafür allerdings keine qualifizierende Berufsausbildung. Dadurch hat sie im Vergleich zu den Kolleg_innen mit Berufsausbildung einige Nachteile (so darf sie mit den zu betreuenden Kindern nicht alleine sein und verdient weniger Geld). Deswegen möchte die Klientin die Ausbildung nachholen, wozu sie Unterstützung in Form von Gebärdensprachdolmetschung benötigt. Ihr Antrag auf Unterstützung wurde beim Sozialamt im Landkreis Sächsische

Schweiz-Osterzgebirge abgelehnt, mit der Begründung, sie arbeite bereits in dem Beruf und benötige die Ausbildung deswegen nicht. Durch diese Entscheidung wird der Klientin die volle Teilhabe am Berufsleben verweigert. Im Resultat wird sie im Vergleich zu ihren Kolleg_innen ohne Behinderung benachteiligt, da diese einen sehr viel leichteren Zugang zu einer Berufsausbildung hatten.

Was war das Anliegen der Klient_innen?

Die Klientin wollte von uns Beratung zu ihren Handlungsmöglichkeiten, um doch noch eine Unterstützung für ihre Berufsausbildung zu bekommen.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Die Klientin entschied sich, beim Sozialgericht gegen die Ablehnung ihres Antrags durch das Sozialamt zu klagen. Parallel dazu ließ sie sich von uns zu Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit beraten. In diesem Zusammenhang wurde zum Beispiel der Behindertenbeauftragte für Sachsen kontaktiert.

Wie ging der Fall aus?

Die Klientin hatte mit ihrer Klage vor Gericht keinen Erfolg. Momentan wird die weitere Öffentlichkeitsarbeit geplant.

4) Einzelhandel:

Würdeverletzende Beleidigungen beim Einkauf

Bewohnerinnen eines Wohnheims in einem Vorort von Dresden werden bei Ihrem Einkauf in einer nahegelegenen Supermarktfiliale vom Ladeninhaber beim Zahlungsvorgang unfreundlich behandelt. Es fallen abfällige Bemerkungen und würdeverletzende Beleidigungen über die Behinderungen der beiden Kundinnen. Dies geschieht im Beisein der betreuenden Praktikantin des Wohnheims. Später erfolgte der Versuch durch eine Mitarbeiterin, den Ladeninhaber bezüglich des Vorfalls zu sprechen. Daraufhin spricht der Ladeninhaber ihr und allen Bewohner_innen und Beschäftigten des Wohnheims ein Hausverbot aus. Er ruft abschließend der Mitarbeiterin frauenfeindliche und sexistische Beschimpfungen hinterher.



Was war das Anliegen der Klient_innen?

Die beiden Bewohnerinnen waren von dem Vorfall, der zum Zeitpunkt der Beratung drei Wochen zurücklag, noch sichtlich gezeichnet. Vorderstes Anliegen der Heimleitung – welche den betroffenen Bewohnerinnen unterstützend bei der Beratung zur Seite stand – war der Wunsch, die Vorkommnisse zu erzählen und dadurch auch ein Stück weit verarbeiten zu können. Über dem Beratungsgespräch hinaus gab es keinen Wunsch nach einer Intervention seitens des ADB.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Beide Ratsuchenden plagte die Ungewissheit, ob sie in

irgendeiner Weise an den Anfeindungen des Ladeninhabers Mitschuld tragen würden. Diese Bedenken konnten in der Beratung deutlich ausgeräumt werden. Das Beratungsgespräch führte sowohl bei den betroffenen Ratsuchenden als auch bei der Heimleitung zu einer Erleichterung.

Wie ging der Fall aus?

Über das Beratungsgespräch hinaus war keine Intervention gewünscht. Die Heimleitung wollte ausdrücklich nicht an die diskriminierende Seite herantreten. Die Supermarktfiliale hatte zum Zeitpunkt der Beratung bereits ihr Geschäft eingestellt.

5) Bildung:

Verweigerung von Deutscher Gebärdensprache als Unterrichtssprache an Förderschule

An einer sächsischen Förderschule mit einem relativ hohen Anteil an gehörlosen Schüler_innen sieht die Schulleitung keinen Bedarf, die Deutsche Gebärdensprache als Unterrichtssprache zu fördern. Die Schulleitung unterstützt weder die Qualifizierung der an der Schule tätigen Lehrer_innen in der DGS, noch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschung im Unterricht. Den gehörlosen Schüler_innen wird es dadurch stark erschwert, dem Unterricht zu folgen. Sie sind gegenüber den hörenden Schüler_innen in Bezug auf Teilhabe am Unterricht sowie in Bezug auf erfolgreiche Bildungsaussichten benachteiligt.

Was war das Anliegen der Ratsuchenden?

Die (ebenfalls gehörlosen) Eltern der gehörlosen Kinder sind besorgt um deren Bildung und sehen ihre Kinder durch die Weigerung der Schule, DGS als Unterrichtssprache zu verwenden, diskriminiert. Sie kamen in die Beratung mit dem Anliegen, um Unterstützung für ihre Forderungen gegenüber der Schulleitung zu erhalten. Ihr Ziel war es, den Kindern so schnell wie möglich Schulbildung in DGS zu ermöglichen.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Als Beratungsstelle unterstützten wir die gehörlosen Eltern zunächst dabei, sich untereinander zu koordinieren und ihre Handlungsfähigkeit gegenüber der Schulleitung dadurch zu erhöhen. Mit dem Ziel, den Eltern der nicht-gehörlosen Kinder an der Schule das Anliegen verständlich zu machen, unterstützten wir die Eltern dabei, eine Elternratssitzung zur Thematik „DGS als Unterrichtssprache“ vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Nachdem sie sich so der Unterstützung weiterer Teile der Elternschaft versichert hatten, unterstützten wir sie dabei, mit einem Brief an die Schulleitung heranzutreten und ein Gespräch über ihr Anliegen einzufordern. Parallel dazu berieten wir die Eltern zu den Möglichkeiten, beim Sozialamt Anträge auf Gebärdensprachassistenz zu stellen.

Wie ging der Fall aus?

Die Anträge beim Sozialamt laufen derzeit noch.

6) Zugang zu Gütern und Dienstleistungen: Barrierefreie Wahllokale

Ein Mann, der auf bauliche Barrierefreiheit angewiesen ist, möchte in seinem zugewiesenen Wahllokal zur Bundestagswahl 2017 wählen gehen. Dies ist jedoch nicht möglich, da das Wahllokal nicht barrierefrei ist. Der Mann wird damit aufgrund seiner Behinderung benachteiligt. Dies ergeht nicht nur ihm so, sondern allen Menschen, die auf barrierefreie Wahllokale angewiesen sind. Es handelt sich hierbei um strukturelle Diskriminierung, da Menschen mit Behinderung nicht in den für alle Menschen zugeteilten Wahllokalen wählen gehen können, sondern nur in extra zugewiesenen Wahllokalen wählen dürfen. Somit werden sie vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen und gesondert behandelt.

Was war das Anliegen des Klienten?

Er wollte gegen diese Form der Diskriminierung vorgehen und hatte schon vorher Kontakt mit der Schlichtungsstelle des Bundes und der Wahlkreisleiterin der Stadt aufgenommen. Diese hat ihn zu einem anderen Wahllokal verwiesen.

Welche Interventionen wurden durchgeführt?

Es hat ein Beratungsgespräch stattgefunden, in dem über Handlungsmöglichkeiten gesprochen wurde. Der Klient wurde für die Bundestagswahl 2021 über rechtliche Möglichkeiten informiert und er wurde bestärkt, sich mit Akteur_innen, die sich in der Selbsthilfe engagieren, zu vernetzen. Darüber hinaus wurde ihm angeboten, ein Beratungsgespräch für die Planung der genauen Vorgehensweise im Jahre 2021 zu führen.

Wie ging der Fall aus?

Der Fall wird, wenn der Klient es wünscht, zur Bundestagswahl 2021 wieder aufgenommen.



3. Die Fachtage 2018 im Überblick

Unter dem Titel „Antidiskriminierungsberatung von und für Menschen mit Behinderung – Ansichten, Einsichten, Aussichten“ führten wir drei Schwerpunktthemen zusammen, die sich als wichtige Aspekte der Beratungsarbeit im Projekt „Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben“ herausgestellt hatten:

28.09.2018: Fachtag in Leipzig (Soziokulturelles Zentrum „Die Villa“)

Schwerpunkt: **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Menschen mit Behinderung: Möglichkeiten und Grenzen**

01.11.2018: Fachtag in Dresden (Deutsches Hygienemuseum)

Schwerpunkt: **Peer-Beratung, Empowerment und gegenseitige Unterstützung – Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Antidiskriminierungsberatung**

27.11.2018: Fachtag in Chemnitz (Kraftwerk e.V.)

Schwerpunkt: **Empowerment durch Antidiskriminierungsberatung – Antidiskriminierungsberatung als Möglichkeit der Selbststärkung**



*Podiumsdiskussion des
Fachtags in Dresden mit
Dolmetscher_innen für
Deutsche Gebärdensprache
(DGS)*

4. Zielgruppen und Ziele der Fachtage

An den Fachtagen haben insgesamt 125 Besucher_innen teilgenommen. Folgende Zielgruppen wurden mit unseren Fachtagen angesprochen:

- selbst betroffene Expert_innen
- Ehren- und Hauptamtliche aus Unterstützungsorganisationen
- Multiplikator_innen aus Selbsthilfeverbänden und Selbstvertretungsorganisationen
- Mitarbeitende in Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung

Mit der Durchführung der drei Fachtage verfolgten wir folgende Ziele:

- Bilanzierung der Beratungsarbeit in den vergangenen Jahren im Bereich Behinderung: Erkenntnisse, Herausforderungen und Grenzen
- Bekanntmachung von Beratungsangeboten und verschiedenen Beratungsarten im Freistaat Sachsen im Allgemeinen sowie des Angebots des ADB im Bereich Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung im Besonderen
- Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierung – auf individueller wie struktureller Ebene – unter den Zielgruppen; Wissensvermittlung zum Thema Diskriminierung im Allgemeinen, zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung (sowie seinen Grenzen), zu Empowerment und Unterstützungsangeboten
- Diskussion von noch fehlenden, rechtlichen und beraterischen Bedarfen sowie Entwicklung von Lösungsansätzen
- Zusammenbringen von selbst betroffene Expert_innen und Unterstützungsorganisationen in einem Raum, der offen für Austausch und gut zugänglich ist
- beispielhafte barrierefreie Umsetzung von Fachveranstaltungen
- Setzen des Themas in Sachsen



Eine Teilnehmerin macht sich während des Fachvortrages Notizen mit ihrem Braille-Lesegerät.

5. Durchführung der Fachtage

Ablauf und Programm

Alle Fachtage strukturierten sich in folgende Programmpunkte:

- Grußwort Beauftragte_r für Menschen mit Behinderung aus der Region
- Podiumsdiskussion mit dem ADB und Expert_innen aus der Region
- Fachvortrag zum jeweiligen Schwerpunktthema
- 3 parallel stattfindende, moderierte Fachaustausche zur Diskussion des Fachvortrags und Austausch eigener Erfahrungen in Kleingruppen (Moderation: ADB)
- Auswertung der Fachaustausche in großer Runde, Ausblick auf den nächsten Fachtag

Drei Veranstaltungsorte

Uns war es wichtig, die Veranstaltungen in den drei größten Städten Sachsens stattfinden zu lassen: Leipzig, Dresden und Chemnitz. Dadurch konnten bestehende, regionale Unterstützungsorganisationen (z.B. die neu gegründeten EUTB – Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungsstellen) unser Angebot auf leichte Art und Weise nutzen. Und auch Menschen mit Behinderung aus dem gesamten Freistaat mussten einen geringeren Aufwand betreiben, zu einem der Fachtage zu kommen, als wenn es nur einen einzelnen Fachtag an einem zentralen Ort gegeben hätte. Auf die Auswahl von geeigneten, barrierefreien und zentral gelegenen Veranstaltungsräumen in den drei Städten verwandten wir große Sorgfalt.

Expert_innen in eigener Sache und regionaler Bezug

Bei der Akquise von Referent_innen für Fachvorträge und Podiumsdiskussion achteten wir darauf, Expert_innen in eigener Sache einzuladen, um die Repräsentanz von Menschen mit Behinderung auf Veranstaltungen zu erhöhen. Wenn möglich, erfolgte die Einladung an Expert_innen aus der Region, um wichtige Ansprechpersonen vor Ort und ihre Angebote sichtbar zu machen. Zugleich bedeutete es für uns als ADB eine Vertiefung von Kooperationen und Kontakten, die wir im Projekt aufbauen konnten, z. B. zum Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen e.V. oder zu Leben mit Handicaps e.V.



Manuela Scharf, Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Stadt Dresden, bei ihrem Grußwort in Dresden

Grußworte:

Für jeden der Fachtage haben wir eine lokale Beauftragte für Menschen mit Behinderung gewonnen:

- Für Leipzig: Marina Lemke, Behindertenbeauftragte des Landkreises Nordsachsen
- Für Dresden: Manuela Scharf, Behindertenbeauftragte der Stadt Dresden
- Für Chemnitz: Petra Liebetrau, Behindertenbeauftragte der Stadt Chemnitz

Teilnehmer_innen an den Podien:

In Leipzig:

- Martina Müller, Leben mit Handicaps e.V.
- Jürgen Kotte, Stadtverband der Gehörlosen Leipzig e.V.
- Iris Fischer-Bach, Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

In Dresden:

- Annett Heinich, Stadt-AG Dresden
- Birger Höhn, als Inklusionsbotschafter der Liga Selbstvertretung und Teilhabeberater bei der Stadt-AG Dresden
- Heike Liebsch, EX-IN e.V.
- Sotiria Midelia, Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

In Chemnitz:

- Carola Engelmann, Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen, Sehzentrum Dresden
- Iris Fischer-Bach, Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Referent_innen der Fachvorträge:

- In Leipzig: Dr. Michael Richter, RBM – Rechte Behinderter Menschen
- In Dresden: Borghild Strähle, adis e.V.
- In Chemnitz: Antje Barten, Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.



Fachvortrag von Borghild Strähle, adis e.V. (links) auf dem Fachtag in Dresden; daneben Moderatorin Sotiria Midelia (ADB).

Podiumsdiskussionen und Fachvorträge

Die folgenden Fragen wurden bei allen drei Fachtagen an die Podiumsteilnehmer_innen gestellt. Zusätzlich interessierte uns noch jeweils eine weitere Frage zum Schwerpunktthema des jeweiligen Fachtages.

1. Was macht Ihr Verein/Ihre Organisation?
2. Was bedeutet Diskriminierung in Ihrer täglichen Arbeit?
3. Beraten Sie Menschen mit Diskriminierungserfahrungen? Wie machen Sie das?
4. Wo sehen Sie Handlungsbedarfe und Lösungsansätze?
5. Was braucht es im Bereich Diskriminierung von Menschen mit Behinderung aus Ihrer Sicht im Hinblick auf Unterstützungsstrukturen?

Fragen zu den Schwerpunktthemen:

- Fachtag in Leipzig: Spielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Ihrem Beratungskontext eine Rolle? Wie schätzen Sie den Grad der Bekanntheit des AGG unter Ihren Mitgliedern/Klient_innen/in Ihrer Community ein?
- Fachtag in Dresden: Wo sehen Sie Gemeinsamkeiten Ihrer Arbeit zur Antidiskriminierungsberatung? Wo sehen Sie Unterschiede? Was können wir Ihrer Meinung nach voneinander lernen?
- Fachtag in Chemnitz: Wo erleben Sie empowernde/selbststärkende Momente in Ihrer Arbeit? Wie sehen Sie den Empowerment-Ansatz im Bereich Behinderung? Ist er aus Ihrer Sicht etabliert? Ist er sinnvoll in diesem Bereich?

Diese Schwerpunktthemen wurden in den Fachvorträgen wieder aufgegriffen. Der jeweilige Fachvortrag bildete dann die Basis für gemeinsame Diskussionen.



Die Podiumsdiskussion in Dresden beginnt. Von links nach rechts: Annett Heinrich (Stadt AG), Sotiria Midelia (ADB), Burcu Akdoğan-Werner (ADB, Moderation), Birger Höhn (Inklusions-botschafter), Heike Liebsch (EX-IN e.V.).

Fachaustausche

Hier kamen Teilnehmer_innen vom Podium und aus dem Publikum sowie Antidiskriminierungs-berater_innen und Mitarbeiter_innen des ADB in Kleingruppen zusammen, um Fragen und Themen zu diskutieren, die sich aus dem Podium, dem Fachvortrag oder den Schwierigkeiten und Schwerpunkten der eigenen Arbeit der Teilnehmenden ergaben. Die Workshop-Formate boten den Raum, das Thema des Fachvortrages zu vertiefen, Beratungserfahrungen zu besprechen oder Strategien im Umgang mit Diskriminierung auszutauschen.

Die Austausche wurden vom ADB moderiert. Alle Kleingruppen arbeiteten an denselben Fragestellungen und Themen, jedoch waren nicht alle Fachaustausche in gleichem Maße zugänglich, weil die verschiedenen Ausstattungen zur Barrierefreiheit hier auf drei Räume verteilt werden mussten. Dies wurde im Vorfeld kommuniziert, sodass alle Teilnehmer_innen den für sie am zugänglichsten Raum auswählen konnten.



Der Landesverband der Schwerhörigen und Ertaubten Sachsen e.V. lieh dem ADB mobile Induktionsschleifen für die Fachaustausche und betreute ihren Einsatz.



Eine Fachaustausch-Moderatorin vom ADB mit einer mobilen Induktionsschleife, die Menschen mit Hörgeräten die Teilnahme an Diskussionsrunden erleichtert.

Barrierefreiheit

Ein besonderes Anliegen war es uns, die Veranstaltungsreihe so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Dies begründete sich zum einen in dem Anspruch, möglichst viele Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zu erreichen. Zum anderen ist es uns als ADB wichtig, mit der barrierefreien Umsetzung von Veranstaltungen ein Zeichen zu setzen, dass auch fachlich anspruchsvolle Veranstaltungen inklusiv gestaltet werden können. Im Einzelnen bedeutete dies:

- ein ebenerdiger Zugang, rollstuhlgerechte Toiletten, befahrbare Bühne, angemessene akustische Bedingungen
- die Nähe zu öffentlichen Verkehrsmitteln
- kostenfreier Einlass zu den Fachtagen (keine Tagungsgebühr)
- Übersetzung der Beiträge und Diskussionen in Deutsche Gebärdensprache (insg. waren pro Fachtag 4 Dolmetscher_innen im Einsatz)
- Übersetzung der Beiträge und Diskussionen durch Schriftdolmetschung
- Programm und PowerPoint-Folien der Fachtage in Brailleschrift
- Bewerbung der Veranstaltung durch barrierefreie Dateien
- Hörverstärkungen vor Ort (z. B. Induktionsschleife)
- die Kommunikation im Vorfeld, welche Fachaustausche wie zugänglich sind (z. B. Schriftdolmetschung und Induktionsschleife in einem, DGS-Dolmetschung in einem anderen)



Bei allen drei Fachtagen gab es Tagungsmappen mit Informationen in Brailleschrift.

6. Auswertung

Nach jedem der drei Fachtage erreichte uns positives Feedback von Teilnehmer_innen. Wir mussten jedoch auch – gerade im Bereich Barrierefreiheit – auf unsere eigenen Lösungskompetenzen zurückgreifen, um unvorhergesehenen Herausforderungen zu begegnen.

Positives Feedback

Die Fachtage wurden auf verschiedenen Ebenen von Besucher_innen als herausragend/innovativ empfunden. Wiederholt wurden dabei genannt:

Das Thema der Fachtage:

Auf den Fachtagen wurde sehr deutlich, welche Pionier_innenarbeit in Sachsen und bundesweit in dem Thema „Antidiskriminierungsberatung im Bereich Behinderung“ steckt. Das Thema stieß auf großes Interesse – bei Teilnehmer_innen mit Behinderung wie auch Mitarbeiter_innen von Beratungsstellen, die mit einem anderen Fokus im Bereich Behinderung beraten. Viele Menschen mit Behinderung, die als Privatpersonen die Fachtage besuchten, wurden z. T. überhaupt erst auf das Angebot des ADB und den rechtlichen Diskriminierungsschutz durch das AGG aufmerksam. Auch Verbandsmitglieder oder Fachkräfte aus Beratungsstellen konnten in Bezug auf das AGG ihr rechtliches Fachwissen auffrischen und gaben an, sich ermutigt zu fühlen, in Zukunft bei Diskriminierungsfällen aktiv zu werden.

Ein für viele Teilnehmer_innen mit Behinderung zentrales Thema war es, nach Diskriminierung die Kontrolle zurückzugewinnen, Würde zu behalten – hier hält die Antidiskriminierungsberatung einen Empowerment-Ansatz bereit, der auf große Resonanz in den Fragerunden nach Vorträgen sowie den Fachaustauschen stieß. Das zeigte nicht zuletzt ein gesteigertes Interesse an Kooperations- und Beratungsanfragen in den Monaten während und nach den Fachtagen.



*Schriftdolmetscher_innen
auf dem Fachtage in Leipzig
bei der Arbeit*

Auswahl der Referent_innen:

Besucher_innen fanden es für ihre eigene Arbeit fruchtbar, mit regionalen Expert_innen mit Behinderung in Kontakt kommen zu können bzw. etwas aus ihrer Beratungsarbeit zu erfahren. Wichtige Ansprechpersonen aus der Region im Bereich Behinderung konnten sichtbar gemacht werden. Auch das ADB konnte eigene Kooperationen vertiefen.

Raum zum Austausch von Erfahrungen und Kontakten:

In Fachaustauschen konnten Schulerschlüsse gemacht werden, Fähigkeiten und Kenntnisse vertieft, die eigene Beratungsarbeit diskutiert werden: Auch dies war Teil von positiven Rückmeldungen. Damit haben wir ein weiteres Ziel, nämlich unterschiedliche Akteur_innen zusammenzubringen und zum Austausch anzuregen, erreicht.

Außerdem eröffneten die Fachaustausche Räume, um gemeinsam Handlungsmöglichkeiten und Lösungsansätze im Fall von Diskriminierung zu entwickeln. Beispiele, die in Vorträgen vorgestellt wurden, konnten hier noch einmal vertieft diskutiert und um eigene Erfahrungen ergänzt werden. Durch die Teilnahme von ADB-Berater_innen in den Fachaustauschen konnte kurz erläutert werden, wie Einzelpersonen auf Diskriminierung reagieren können und sie wurden ermutigt, mit dem ADB in Kontakt zu treten.

Drei Veranstaltungsorte, barrierefreie Umsetzung, Öffentlichkeitsarbeit:

Die Durchführung der Reihe an drei unterschiedlichen Orten stieß auf große Resonanz: Viele Besucher_innen kamen aus der jeweiligen Stadt bzw. umliegenden Landkreisen. Andere wiederum haben zwei oder sogar alle drei Fachtage aufeinander aufbauend besucht.

In puncto barrierefreier Umsetzung schien vor allem die Bereitstellung von Unterlagen in digitaler, screenreaderfreundlicher Version vorab sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Varianten der Unterstützung von Menschen mit Hörbeeinträchtigung (DGS-Dolmetschung, Schrift-Dolmetschung, Induktionsschleifen) einen Nerv getroffen zu haben.

Auch die Bewerbung der Reihe auf unterschiedlichen Kanälen sowie die kontinuierliche Begleitung der Fachtage durch Öffentlichkeitsarbeit wurde hervorgehoben.

Herausforderungen

Dennoch gab es im Bereich Barrierefreiheit auch Herausforderungen oder Störungen, die so nicht kalkulierbar waren, und aus denen wir lernen konnten:

Übersteuerung der Technik

Zum Beispiel hat an einem Veranstaltungsort der gleichzeitige Einsatz von Micros und Technik der Schriftdolmetscher_innen zu Rückkoppelungen und Übersteuerung oder kurzzeitigem Ausfall der Micros geführt. Solche Effekte lassen sich im Vorfeld schlecht kalkulieren. Eine Prise Humor von Seiten der Referent_innen und etwas Geduld von Seiten des Publikums haben hier geholfen.

Kontrastschärfe vs. Dolmetschung

Ein anderer Veranstaltungsraum war durch seine großen Fenster so hell, dass die Powerpoint-Präsentation vom ADB nicht kontrastreich genug waren, was einige Besucher_innen kritisierten. Eine Abdunkelung hätte aber bedeutet, dass in diesem vergleichsweise großen Raum die Gebärden der DGS-Dolmetscher_innen von den hinteren Reihen aus nicht gut erkennbar gewesen wären. Hier konnte auf die Schnelle kein Kompromis erzielt werden, sondern es musste eine Entscheidung getroffen werden, die die Moderatorin auch thematisierte: Der Raum wurde nicht abgedunkelt – zugunsten der DGS-Dolmetschung – und alle wichtigen Informationen von den Powerpoint-Folien separat vorgelesen.

Unvorhergesehene Barrieren bei der An- und Abreise

Bei einem Fachtag war der naheliegende Hauptbahnhof gesperrt, so dass alle Züge zu einem vorgelagerten Bahnhof außerhalb der Stadt umgeleitet wurden. Dort war jedoch kein Mobilitätsservice der Bahn eingesetzt, weshalb zwei angemeldete Besucher_innen mit Behinderung nicht am Fachtag teilnehmen konnten. Auch nach Schluss des Fachtages (und weiterhin bestehender Sperrung) ergaben sich Probleme, als (überbuchte) Taxiunternehmen, die wir angefragt hatten, sehbeeinträchtigte Besucher_innen wider Erwarten nicht transportierten und sie durch Mitarbeiter_innen des ADB zur Straßenbahn geleitet werden mussten.

Hier konnte das ADB für die Gäste aktiv werden. Von einem der Besucher_innen beauftragt, die nicht mit der Bahn anreisen konnten, führte das ADB eine Beschwerde gegen den Mobilitätsservice der Bahn. Die Bahn entschuldigte sich und erstattete dem Gast das Zugticket in voller Höhe. Auch eine Beschwerde an ein Taxiunternehmen zeigte Wirkung und das Unternehmen versprach, Maßnahmen einzuleiten, die garantieren, dass alle Fahrgäste, gleich welche Voraussetzungen sie mitbringen, transportiert werden.

Fachtagsinhalte in Leichter Sprache?

Ein Angebot, für Teile des Fachtages eine Flüsterübersetzung in Leichter Sprache anzubieten (und auch Dokumente vorab in Leichter Sprache zur Verfügung zu stellen), konnte von uns leider nicht umgesetzt werden. Dafür fehlten tatsächlich die finanziellen Ressourcen und auch die Akquise von in diesem Bereich tätigen Übersetzer_innen (zumal im Raum Mitteldeutschland) gestaltete sich schwierig. Wir sehen hier eigenen Nachholbedarf für kommende Veranstaltungen.



*Abschlussrunde des
Fachtages in Dresden:
Moderatorin Sotiria Midelia
präsentiert die Ergebnisse
aus den Fachaustauschen.
Die Powerpoint-Präsentation
vom ADB war nicht für alle
Teilnehmer_innen
kontrastreich genug.*

7. Die Vorträge

Dr. Michael Richter:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Menschen mit Behinderung: Möglichkeiten und Grenzen

28.09.2018, Leipzig

I. Einführung

Im Gegensatz zu Diskriminierungen aufgrund anderer Merkmale im Sinne des AGG treffen Menschen mit Behinderungen bei ihrer Freizeitgestaltung oder auch im Alltag oftmals nicht auf Benachteiligungen aus Motiven der inneren Ablehnung, sondern auf solche, die zwar ebenfalls aufgrund von Vorurteilen, aber eher einer eigentlich positiv gemeinten, überfordernden Fürsorge entspringen. Das Resultat ist jedoch das Gleiche, denn Menschen mit Behinderungen werden daran gehindert, für andere Menschen selbstverständlich zugängliche Angebote in Anspruch zu nehmen. Sei es die verbotene Achterbahnfahrt für einen blinden Menschen, der mit seinen Kindern einen Freizeitpark besucht, sei es der verwehrte Zutritt zum Restaurant im Fernsehturm oder auch nur der Hinweis vor einer Busfahrt, einem Hallenbadbesuch oder der geplanten regelmäßigen Nutzung eines Fitnessstudios, dass aufgrund des im Schwerbehindertenausweis eingetragenen Rechtes auf die Inanspruchnahme einer Begleitperson (Merkzeichen "B") eine solche auch mitzubringen oder andernfalls eine Nutzung des jeweiligen Angebotes "leider" nicht möglich sei.

II. Aus der Praxis der Vertretung von behinderungsbedingten Diskriminierungsfällen

Generell kann man feststellen, dass Klagen auf Entschädigung – wegen einer erlittenen behinderungsbedingten Diskriminierung, je nach Bereich – sehr unterschiedlich etabliert sind. Es gibt Teilbereiche, in denen sich dementsprechend eine relativ gefestigte Rechtsprechung mit klaren Maßstäben herauskristallisiert hat oder andere, weitere Bereiche, in denen nur "Einzelfallurteile" ohne erkennbare Linie eine grobe Orientierung ermöglichen.

1. Diskriminierungsfälle aus dem Bereich der Arbeitswelt

Die mit Abstand am häufigsten nach dem AGG geltend gemachten Diskriminierungsfälle stammen aus dem Bereich der Arbeit. Zumeist handelte es sich bei den – von den Arbeitsgerichten – zu entscheidenden Fällen um solche, die im Zusammenhang mit einer vermeintlichen Diskriminierung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens um eine Stelle bei öffentlichen Arbeitgebern standen. In diesen

Fällen gibt es eine relativ differenzierte Rechtsprechung, die im Wesentlichen folgende Voraussetzungen für eine erfolgreiche Diskriminierungsklage definiert: Der Betroffene hat Indizien zu beweisen, die das Vorliegen einer Diskriminierung wegen z.B. einer Behinderung im Bewerbungsverfahren im Sinne von § 22 AGG glaubhaft machen. Häufigstes Indiz in den vertretenen Fällen ist eindeutig die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch, zu dem Arbeitgeber der öffentlichen Hand jedoch bei vorhandener Eignung gemäß § 82 SGB IX verpflichtet sind. Zu beachten ist der sehr niedrige „Darlegungsmaßstab“, denn in der Regel sind bei Ansprüchen auf Schadensersatz die anspruchsbegründenden Tatsachen vom Kläger zu beweisen, hier hingegen reicht eine Glaubhaftmachung durch vorgelegte Indizien. Gelingt die Glaubhaftmachung, hat der Arbeitgeber eine volle Beweislast um die Indizien bezüglich einer Diskriminierung zu entkräften. Die vorbenannte „Einladungspflicht“ besteht nur dann nicht, wenn der schwerbehinderte Bewerber offensichtlich für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet ist. Ausschlaggebend für die Bewertung der „Geeignetheit“ ist wiederum ausschließlich der Ausschreibungstext und hier die „harten Voraussetzungen“, die unabdingbar vom Bewerber zu erfüllen sind. Wenn also im Ausschreibungstext formuliert wird: „Von unseren Bewerbern erwarten wir mindestens ... und darüber hinaus sind ... erwünscht“, dann kann nur ein schwerbehinderter Bewerber eine Diskriminierung geltend machen, der die Mindestvoraussetzungen erfüllt, egal wie es um seine erwünschten Fähigkeiten bestellt ist und er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, denn er ist im Sinne von § 82 SGB IX nicht offensichtlich ungeeignet und dementsprechend zum Vorstellungsgespräch einzuladen (vgl. BVerwG U.v. 03.03.2011, Az: 5 C 16/10; BAG U.v. 07.04.2011, Az: 8 AZR 679/09 oder BAG U.v. 17.08.2010, Az: 9 AZR 839/08).

Die Geltendmachung von Verfahrensfehlern (z.B. fehlende Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung, Begründungspflicht für eine Ablehnung, etc.) hat sich bei Diskriminierungsklagen behinderter Menschen wegen Nichteinstellung bei öffentlichen Arbeitgebern hingegen als wenig erfolgversprechend herausgestellt. Grund hierfür ist die „großzügige Rechtsprechung“, die dem öffentlichen Arbeitgeber sehr viel Zeit einräumt versäumte Pflichten nachzuholen und damit Verstöße gegen das einschlägige Verfahrensrecht als bis zum Ende des Bewerbungsverfahrens als heilbar einstuft (LAG Köln U.v. 29.01.2009, Az: 7 SA 980/08), oder diese Pflicht für viele öffentliche Arbeitgeber nach Erfüllung der Beschäftigungsquote sogar ganz ausschließt (vgl. BAG U.v. 15.02.2005, Az: 9 AZR 635/09).

Im Ergebnis wird ein Großteil der Verfahren, in denen eine Diskriminierung im Arbeitsleben vom Kläger glaubhaft gemacht werden kann, vor den Arbeitsgerichten im Rahmen eines Vergleichs gütlich beigelegt. Die Höhe der Entschädigung beträgt – zumindest, in den Bewerbungsdiskriminierungsfällen – max. 3 Brutto-Monatsgehälter (§ 15, Abs. 2 AGG). Als sehr einschränkend für den Anwendungsbereich – der ansonsten als effektiv zu bezeichnenden Kombination aus Diskriminierungsverbot nach dem AGG und der Verpflichtung von öffentlichen Arbeitgebern auf Berücksichtigung der Interessen von behinderten Bewerbern/Arbeitnehmern gem. § 82 SGB IX – ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu bewerten, dass die besondere Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber nicht für Gesellschaften in mehrheitlich

öffentlichem Eigentum besteht (vgl. z.B. BAG U.v. 24.01.01, Az.: 10 AZR 90/00), wo hingegen im öffentlichen Recht genau eine solche "Entledigung" von Standards für öffentliche Stellen für nicht zulässig gehalten würde.

2. Sonstige Diskriminierungsfälle wegen einer Behinderung vor den ordentlichen Gerichten

Ein vom Gesetzgeber durchaus auch im Rahmen der Gestaltung des AGG berücksichtigter, wichtiger Bereich im Zusammenhang mit einem effektiven Diskriminierungsschutz ist das Versicherungswesen. Beispielsweise hat das Amtsgericht Saarbrücken eine Versicherung zum Vertragsabschluss mit einem schwerbehinderten Menschen verurteilt, obwohl im AGG kein ausdrücklicher "Kontrahierungszwang" als Anspruch formuliert ist. Es sah sich zu diesem Schritt allerdings als letztes Mittel gezwungen, da im zu verhandelnden Fall sich die Versicherung strickt weigerte, überhaupt ein Angebot abzugeben und es entgegen der Verpflichtung aus § 20 Abs. 2 Nr. 3 AGG auch nicht für nötig hielt, seine Entscheidung aufgrund versicherungsmathematischer Kalkulationen zu begründen. Leider wurde dieses Urteil jedoch als zu weitreichend durch das Landgericht Saarbrücken aufgehoben, da das Gericht im Berufungsverfahren selbst eine versicherungsmathematische Kalkulation in Form eines Sachverständigengutachtens nachholte und hierdurch die Haltung des Versicherers nachträglich selbst rechtfertigte (LG Saarbrücken vom 25.06.13, Az.: 14 S 13/12).

In einem anderen "Versicherungsfall" ging es um die Verweigerung einer zur Berufsausübung unabdingbaren Berufshaftpflichtversicherung. Die beklagte Versicherung verwies im Rahmen ihrer Ablehnung auf einen ihr vorliegenden Schwerbehindertenausweis mit einem GdB [Grad der Behinderung; Anm. ADB] von 90, der eine Berufsunfähigkeit und damit die Nichtversicherbarkeit bewiese. Der Kläger legte der Versicherung allerdings umfangreiche medizinische Gutachten vor, aus denen eindeutig die Unrichtigkeit dieser Behauptung hervorging. Im Ergebnis verurteilte das zuständige Landgericht Heidelberg die Beklagte mit Urteil vom 25.05.2012 (Az.: 1 O 120/11) zu einer Entschädigung in Höhe von 5.000 €. Ein interessantes Detail in diesem Fall war noch durch den Umstand gegeben, dass der Kläger selbst die Versicherung gar nicht abschließen konnte, da er als Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber versichert werden musste (Vertrag zugunsten Dritter), trotzdem aber natürlich durch die ausgesprochene Ablehnung direkt durch deren Auswirkung betroffen war.

3. "Freizeit- und Alltagsdiskriminierungen"

Andere Diskriminierungsklagen im Zusammenhang mit einer Behinderung, z.B. wegen eines verweigerten Zutritts zu einer Diskothek oder zu einem Konzert oder eine verweigerte Mitnahme in einem Taxi, führten zwar – zumeist im Vergleichsweg – zur Zahlungen von Entschädigungen, der Entschädigungsbetrag belief sich jedoch durchweg auf einen Betrag im dreistelligen Eurobereich.

III. Bewertung der bisherigen AGG-Rechtsprechung im Bereich der Diskriminierungen wegen einer Behinderung

Sowohl zum Thema Schadensersatz im Rahmen des nach AGG gewährten Diskriminierungsschutzes mit dem Fokus "Arbeitsverhältnisse", als auch bei dem Thema "Versicherungswesen", seien einzelne Betroffene vor überhöhten Erwartungen auf eine erhebliche Einzelentschädigung im geltend gemachten Diskriminierungsfall gewarnt. Dennoch bietet das AGG behinderten Menschen einen relativ effektiven Diskriminierungsschutz in Lebensbereichen, wo es mit klaren Verhaltensvorschriften zur Gewährung von Diskriminierungsfreiheit, wie z.B. in Verbindung mit § 165 SGB IX (Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber für geeignete, behinderte Bewerber) zusammenwirkt. Gleiches zeigt sich auch beim Thema "diskriminierungsfreie" Versicherungsangebote. Selbst die beiden geschilderten Fälle aus diesem Bereich mit jeweils sehr unterschiedlichem Ausgang zeigen, dass ein bloßes "Nein" einer Versicherung wohl in der Zukunft nicht ausreichen wird, um behinderte Menschen von ihrem Angebot auszuschließen. Allerdings wird der Diskriminierungsschutz wohl auch nicht so weit gehen, dass Versicherungen in unwirtschaftliche Vertragsabschlüsse gedrängt werden können, zumindest dann nicht, wenn sie versicherungsmathematisch ermittelte Risiken transparent ermittelt haben, d.h. ihren genau beschriebenen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Diskriminierungen im Sinne von § 20 Abs. 2 Nr. 3 AGG nachgekommen sind.

Generell bietet das AGG nach Einschätzung des Autors ein großes Potential, durch Diskriminierungsklagen von behinderten Menschen die öffentliche Hand auf Standards der Diskriminierungsfreiheit in Bezug auf das eigene Handeln zu verpflichten. Dies gilt umso mehr, wenn man berücksichtigt, dass ein umfangreicher "Anforderungskodex" mit der UN-Behindertenrechtskonvention im Range eines einfachen Bundesgesetzes für diesen Bereich besteht. Im rein zivilrechtlichen Bereich, d.h. gegenüber privaten Akteuren, ist die Tendenz der Gerichte, Aspekte des Grundsatzes der Vertragsfreiheit sehr hoch zu bewerten und ggf. zumindest mildernd die gute Absicht im Sinne des vorgesehenen Rechtfertigungstatbestandes gem. § 20, Abs. 1, Nr. 1 AGG mildernd zu berücksichtigen, noch sehr verbreitet. Hier heißt es unter der Überschrift "Zulässige unterschiedliche Behandlung": *"Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen ... einer Behinderung ... ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient, ..."*.

Für diesen ausschließlich zivilrechtlichen Bereich ist es zukünftig erforderlich, dass derzeit geltende AGG weiter zu entwickeln.

IV. Notwendige Novellierungen

1. Die Verpflichtung auch "Privater" auf die Grundsätze der barrierefreien Gestaltung von Angeboten und Dienstleistungen

In einigen Fällen sind zwar auch die Anbieter privater Angebote heute schon auf die Umsetzung von Barrierefreiheit verpflichtet, die Durchsetzung obliegt allerdings öffentlichen Stellen (Baugenehmigungs-, Schulaufsicht und Gewerbezulassungsbehörden, etc.), die heute jedoch häufig die barrierefreie Umsetzung der genehmigungsbedürftigen Geschäftsbereiche nur unzureichend einfordern oder deren kontinuierliche Berücksichtigung nicht überwachen. Mithin erscheint die unmittelbare Verpflichtung "Privater" über das AGG angezeigt und die Einhaltung dieser Verpflichtung sollte auch durch den geschützten Personenkreis einforderbar sein.

2. Verpflichtung auf angemessene Vorkehrungen (geeignete Einzelfalllösungen zur Überwindung von Zugangshürden)

In Fällen, bei denen die Verpflichtung auf die Umsetzung von "Barrierefreiheit" unverhältnismäßig erscheint (Einzelgeschäfte, Bestandsangebote, etc.), sollte für den zivilrechtlichen Geschäftsverkehr zumindest das Gebot zur Ergreifung angemessener Vorkehrungen eingeführt werden. Hierdurch könnte der Zugang zu Angeboten im Einzelfall für Menschen mit einer Behinderung hergestellt werden, ohne den Anbieter unverhältnismäßig zu belasten, ihn aber trotzdem auf das Ziel der Herstellung einer inklusiven Gesellschaft zu verpflichten.

3. Einführung einer "Diskriminierungsvermutung" bei Fehlen von Barrierefreiheit und der Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen

Für den Fall der nicht barrierefreien Gestaltung eines Angebotes und der Verweigerung von angemessenen Vorkehrungen sollte nach dem Vorbild von § 7, Abs. 2 BGG eine sanktionsbewährte Diskriminierungsvermutung eingeführt werden, denn gerade die Fälle, dass ein Anbieter im privaten Geschäftsverkehr auf seine fehlende direkte Handlungspflicht hinweist und auch nicht bereit ist, über Lösungsansätze nachzudenken, führt häufig zu einem Ausschluss der Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung von einer Vielzahl, ansonsten jedermann zugänglichen Angeboten.

4. Einschränkung der Rechtfertigungsgründe

Häufig sind Menschen mit einer Behinderung Freizeit- oder Alltagsdiskriminierungen ausgesetzt, dadurch dass vermeintliche Experten für bestimmte Lebensbereiche besondere Gefahren im Falle der Nutzung eines Angebotes durch Menschen mit einer Behinderung vermuten, die sie aus versicherungstechnischen oder fürsorglichen Gründen durch ein Benutzungsverbot für diesen Personenkreis vermeiden wollen. Rechtlich hat ein solches Verhalten einen Anknüpfungspunkt in § 20 Abs. 1 Nr. 1 AGG, wo es unter der Überschrift "Zulässige unterschiedliche Behandlung" heißt: "Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen ... einer Behinderung ... ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient, ...".

Natürlich können durch die Nutzung von Angeboten im Einzelfall abstrakte Gefahren entstehen (Nutzung von Fahrgeschäften, Schwimmbadbesuch, Inanspruchnahme von Saunen und Fitnessstudios, etc.), jedoch sollte die Abwägung der Gefahr, sofern diese nur den "behinderten Nutzer" selbst betrifft, Sache des Betroffenen sein, wenn er eine eigene Gefährdung in Kauf nimmt und die Vor- und Nachteile einer Nutzung selbst abwägt, denn schließlich würde einem "Nichtbehinderten" auch niemand die Ausübung einer sog. Gefahrensportart versagen (Drachenfliegen, Extremklettern, etc.). Selbst eine "Fremdgefährdung" in vernünftigen Grenzen dürfte hinzunehmen sein, da durch annähernd jede Aktivität auch die abstrakte Möglichkeit zur Fremdgefährdung besteht, diese durch die allgemeinen Haftungsregelungen aber abgedeckt und hinreichend gesichert sind. Im Ergebnis müsste der Rechtfertigungstatbestand für Ungleichbehandlungen im Sinne von § 20 Abs. 1 AGG auf die Fälle einer evidenten Eigen- und konkreten Fremdgefährdung eingeschränkt werden.

5. Einführung eines erweiterten Verbandsklagerechtes, einer Prozesstandschaft und die Einrichtung einer Schlichtungsstelle nach Vorbild des BGG

Ein nicht unerheblicher Teil der "Diskriminierungsfälle" im allgemeinen Geschäftsverkehr betrifft die Verwehrung von Zutritten (Freizeitangebote, Angebote im Gesundheitswesen, Einzelhandel, etc.). Klagt in einem solchen Fall ein Betroffener auf Entschädigung, so läuft er Gefahr, dass der Anbieter gerechtfertigt ist (vgl. 4.), nur die Aussicht auf einen äußerst geringen Schadensersatz verfolgen kann (Eintrittsgeld, kleine Entschädigung), auf der anderen Seite aber das Kostenrisiko einer Klage voll umfänglich tragen muss. Diese Umstände haben bisher für eine sehr eingeschränkte Rechtsprechung in Diskriminierungsfällen – mit Ausnahme des Arbeitsrechtes – gesorgt. Eine Sensibilisierung der Gesellschaft für einen diskriminierungsfreien Umgang mit dem Thema Behinderung bedarf jedoch einer Umsetzung eines Gesetzes in einer detaillierten Rechtsprechung. Die Beschränkung von Verbandsklagen auf Verbände des Verbraucherschutzes und das dargestellte ungünstige Kostenrisiko in Diskriminierungsfällen für Menschen mit einer Behinderung im Einzelfall standen bisher der Entstehung einer differenzierten Rechtsprechung durch die Gerichte entgegen. Die Erweiterung des verbandsklageberechtigten Organisationkreises nach Vorbild des BGG, die Option für einen erweiterten Organisationkreis auch Entschädigungsansprüche im konkreten Diskriminierungsfall geltend machen zu können (Prozesstandschaft) und auch die Einführung einer niederschweligen Beschwerdestelle (Schlichtungsstelle), welche Menschen mit einer Behinderung – die vermeintlich "Opfer" einer Diskriminierung geworden sein könnten – zur Verfügung stünde, ohne hierfür ein nicht gerechtfertigtes Kostenrisiko einzugehen, würde der Umsetzung von Gleichbehandlung im Sinne des AGG und der Sensibilisierung der Zivilgesellschaft für die Ziele einer Inklusion von Menschen mit einer Behinderung zu deutlich mehr Gewicht verhelfen.

Referatstext:

Dr. Michael Richter, Rechte Behinderter Menschen (RBM), September 2018

Borghild Strähle:

Peer-Beratung, Empowerment und gegenseitige Unterstützung – Gemeinsamkeiten und Unterschiede zur Antidiskriminierungsberatung

01.11.2018, Dresden

Begrüßung

Ich freue mich, hier zu sein – nicht nur, weil ich das Thema spannend finde und wir von adis e.V. den Bereich Diskriminierung aufgrund von Behinderung näher in den Blick nehmen möchten, sondern weil ich den sächsischen Dialekt sehr liebe und ich mich hier mit meinem schwäbischen Akzent angenommen fühle.

Zu Beginn möchte ich einige Begriffe klären und unseren Ansatz zur Antidiskriminierungsarbeit vorstellen.

Horizontaler Ansatz

Unsere Antidiskriminierungsarbeit verfolgt den horizontalen Ansatz. Das bedeutet, dass wir alle Formen von Diskriminierung in den Blick nehmen. Hier seien besonders die genannt, die auch im AGG geschützte Merkmale sind:

- wegen der ethnischen Herkunft,
- Geschlechts,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter,
- sexuellen Identität.

Dabei gibt es keine Rangfolge „wer wird mehr oder weniger diskriminiert“, sondern alle Merkmale werden gleichberechtigt in den Blick genommen. Heute werde ich mich der Tagung entsprechend hauptsächlich auf Menschen mit Behinderungen beziehen.

Wer wir sind und was wir tun

Bei adis e.V. gibt es drei Schwerpunkte: Antidiskriminierungsberatung, Praxisentwicklung und Empowerment. Diese drei Bereiche sind eng miteinander verknüpft, da wir davon ausgehen, dass eine Einzelberatung, Gruppenangebote und theoretische Reflexion ineinandergreifen sollten. Es braucht Fortbildungen/Weiterbildungen zu Antidiskriminierungsberatung, denn es muss erstmal ein Verständnis von Diskriminierung geschaffen werden, was Diskriminierung für den Einzelnen bedeutet, und es braucht eine Stimme, um auf diskriminierende Bedingungen aufmerksam zu machen.

Beispiel:

Im Tübinger Nachtleben häuften sich sexuelle Belästigungen und diskriminierende Einlasskontrollen. Daraufhin starteten wir mit der Stadt, Clubbetreibern und der Beratungsstelle zu sexualisierter Gewalt eine Kampagne unter dem Motto „Arbeitet Uli heute?“, für einen grenzwahrenden respektvollen Umgang miteinander im Tübinger Nachtleben. Denn in unserer Beratung kamen immer häufiger junge Männer, die aufgrund ihrer Hautfarbe am Einlass abgewiesen wurden. Neben der Kampagne schlossen sich PoC-Studierende zu einer Empowerment-Gruppe zusammen und planen nun Aktionen, um auf die rassistischen Einlasskontrollen aufmerksam zu machen. So spielen Beratung, gesellschaftliche Einmischung und Empowerment zusammen.

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung wird als jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen definiert, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen/angedichteten gruppenspezifischen Merkmalen. Diskriminierung führt häufig zu gesellschaftlicher Benachteiligung.

Wir unterscheiden drei Zugangsmöglichkeiten, um Diskriminierung zu erklären:

1. Konkretes Erleben – die Diskriminierungserfahrung als verletzend, ausgrenzende Erfahrung
2. Juristischer Zugang – Welcher Sachverhalt muss vorliegen, damit eine Ungleichbehandlung als Diskriminierung verstanden werden kann?
3. Perspektive der Machtverhältnisse – Blick auf grundlegende, historisch gewachsene Strukturen von Ungleichheit, ohne die Diskriminierung nicht gedacht werden kann.

Konkretes Erleben – Diskriminierungserfahrung

Stiche in die Seele:

Diskriminierung verursacht Verunsicherung, Wut, Ohnmacht, Rückzug: Ich verstehe unsere Arbeit im Kontakt mit den Ratsuchenden auch als Pflaster für die Verletzungen, die Diskriminierung mit sich bringt. Die Ratsuchenden sind erstmal erleichtert, dass ihre Erfahrungen nicht in Frage gestellt werden, dass ihnen zugehört und Glauben geschenkt wird. Häufig liegen die Diskriminierungserlebnisse jahrelang zurück, doch sie werden erzählt, als seien sie gestern passiert. Dies zeigt, wie tief Diskriminierung treffen kann. Manche Ratsuchenden genügt es schon, ihre Geschichte zu erzählen, manche möchten eine Entschuldigung oder ein klärendes Gespräch mit dem Diskriminierungsverantwortlichen oder rechtlich nach dem AGG vorgehen. Jede Intervention geschieht nur mit Einverständnis und gemeinsam mit dem Ratsuchenden.

Erhöhtes Gefahrenpotential:

Frauen mit Behinderungen sind weitaus häufiger von sexualisierter Gewalt betroffen. Gerade Frauen mit kognitiven Einschränkungen, die in Werkstätten arbeiten, erfahren häufig sexuelle Belästigungen. Hier kann mit dem AGG vorgegangen werden, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, Mitarbeitende vor Belästigungen und Diskriminierungen zu schützen. Wir bieten dazu in Kooperation mit Frauenberatungsstellen Schulungen für Einrichtungen der Behindertenhilfe an.

„Othering“:

Es gibt immer noch die Tendenz, dass die Mehrheitsgesellschaft gerade Menschen mit Merkmalsbezug ausschließt. Für Menschen mit Behinderungen bedeutet dies ein Leben in Heimen, das Arbeiten in Werkstätten, der Besuch von Sonderschulen. Die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist für viele nicht gewährleistet. Hier muss es Wahlmöglichkeiten geben und das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben. Dabei kommen Peer-Beratungsstellen wie „Selbstbestimmt Leben“ ins Spiel, die Menschen mit Behinderungen unterstützt, ein eigenständiges Leben aufzubauen.

Pathologisierung:

Behinderung wird häufig von Menschen ohne Behinderung als Unglück gesehen, das auf jeden Fall vermieden werden muss. Die ersten Fragen bei der Geburt eines Kindes lauten: „Junge oder Mädchen?“, und: „Ist es gesund?“ Dies meint, es hat hoffentlich keine Behinderung. Hinsichtlich der Frage, ob Junge oder Mädchen, gibt es derzeit Bestrebungen, dass eine Geschlechtseintragung im Geburtsregister nicht mehr zwingend notwendig sein muss und eine dritte Option als Geschlechtseintragung „divers“ lauten kann. Hinsichtlich Behinderung muss ebenso ein gesellschaftlicher Umdenkungsprozess in Gang kommen, dass ein Leben mit Behinderung lebenswert ist und dies nicht in Frage gestellt werden darf.

Internalisierungen der Vorurteile und damit einhergehend mangelndes Selbstwertgefühl:

Viele Menschen haben die Vorurteile in sich aufgenommen und glauben selbst, dass „Anders-sein“ falsch ist und sie sich der Mehrheitsgesellschaft anpassen müssen. Gerade Menschen mit Behinderungen überfordern sich häufig, um im Berufsleben mithalten zu können, da sie selbst annehmen, weniger zu leisten. Wenn ich in der Beratung dies in Frage stelle und mit ihnen ihre Arbeitsleistung anschau, sind sie oft selbst erstaunt, wie hoch ihre Arbeitsleistung ist. Zu mir kam eine behinderte Sozialpädagogin in die Beratung, die selbst für ihren Arbeitgeber ihre Minderleistung erfassen musste, damit er Geld vom Integrationsamt bekam. Dies nagte unglaublich an ihrem Selbstwert.

Dieses Beispiel führt mich zu einem wichtigen Satz in der Arbeit:

Nicht die Absicht sondern die Wirkung entscheidet, ob eine Diskriminierung vorliegt.

Für meine Klientin war der Vorgang diskriminierend, da von keinem nichtbehinderten Kollegen eine Erfassung seiner Minderleistung gefordert wurde. Die Absicht des Arbeitnehmers war es, Gelder vom Integrationsamt zu bekommen.

Der juristische Dreischritt nach dem AGG

Ein weiterer Zugang ist der juristische Dreischritt nach dem AGG. Dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt ein Verständnis von Diskriminierung als Dreischritt zugrunde: „Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen (1) aufgrund eines schützenswerten Merkmals (2) ohne sachliche Rechtfertigung (3)“.

1. Benachteiligung: Jede Form der weniger günstigen Behandlung; wenn Gleiches ungleich oder Ungleiches gleich behandelt wird.
2. Schützenswerte Merkmale: Das AGG definiert sechs Merkmale als besonders schützenswert: rassistische Zuschreibung und/oder ethnische Herkunft; Geschlecht; Religion und/oder Weltanschauung; eine Behinderung; das Lebensalter; sexuelle Identität.
3. Sachliche Rechtfertigung: Juristisch gesehen ist eine Ungleichbehandlung nur dann Diskriminierung, wenn keine sachliche Begründung vorliegt. Sachliche Begründungen können z.B. Nachteilsausgleiche, Altersbeschränkungen zum Jugendschutz u. a. sein.

Beispiel:

Ein gehörloser Ratsuchender bewarb sich auf eine Stelle im städtischen Bauhof. Er bekam eine Absage, da er aufgrund seiner Gehörlosigkeit einer größeren Gefahr ausgesetzt sei, von einem Auto bei der Arbeit angefahren zu werden, als ein hörender Mitarbeiter. Es liegt ein Merkmalsbezug vor und es liegt eine Benachteiligung gegenüber hörenden Menschen, die die Arbeitsstelle bekommen könnten, vor. Nun muss die Frage gestellt werden, ob die Benachteiligung sachlich zu rechtfertigen ist.

Diskriminierung und gesellschaftliche Machtverhältnisse

Diskriminierendes Handeln passiert stets im Rahmen von Machtverhältnissen und kann, ohne diese zu beachten, nicht hinreichend bearbeitet werden.

Machtverhältnisse sind historisch gewachsene Strukturen, durch die manche Menschen gesellschaftlich privilegiert und andere diskriminiert werden.

Privilegien können bedeuten: materielle Ressourcen, Einfluss, Gehör finden, entscheiden können, was „normal“ ist, was wahr ist, sich stark und im Recht fühlen, Rahmenbedingungen setzen, Strukturen entwickeln und verändern, anderen Macht geben/vorenthalten.

Keine Macht haben, bedeutet hingegen: Um all diese Dinge kämpfen zu müssen, sich mehr anstrengen zu müssen, keine Stimme zu haben, marginalisiert zu sein, sich fügen zu müssen, nicht über sich selbst bestimmen zu können, nicht dazu zu gehören, wenn es um Interessen geht und zugleich als problematisch hingestellt zu werden.

Der Satz „**Wenn ich nicht darüber nachdenken muss, ist es ein Privileg**“ hilft uns allen, sich mit eigenen Privilegien auseinanderzusetzen. Es ist ein Privileg, den Wohnort, seine Arbeitsstelle frei wählen zu können, es ist ein Privileg, jedes Kino ohne Probleme besuchen zu können unabhängig der Barrierefreiheit. Die Liste ließe sich

beliebig fortsetzen. Mütter mit Kleinkindern erkennen erst dann ihr früheres Privileg, ohne nachzudenken den öffentlichen Nahverkehr nutzen zu können, seit sie nun mit Kinderwagen unterwegs sind und auf funktionierende Lifts und Rampen angewiesen sind.

Der horizontale Ansatz öffnet den Blick auf unterschiedliche Privilegien. Ich muss nicht darüber nachdenken, ob ich mit meinem Pass andere Länder bereisen darf, ich muss nicht darüber nachdenken, ob ich mir den Einkauf im Bioladen leisten kann. Die Auseinandersetzung mit Privilegien öffnet die Perspektive, die Machtverhältnisse aus Sicht der diskriminierten Gruppe zu betrachten. Die Reflexion der eigenen Privilegien kann dazu führen, die eigene gesellschaftliche Macht für Veränderungen zu nutzen, sich gegenseitig zu unterstützen und sich solidarisch zu zeigen, für andere einzustehen.

Spannungsfeld in der Antidiskriminierungsarbeit

Für mich gibt es ein großes Spannungsfeld in der Antidiskriminierungsarbeit, das ich mit einem Zitat von Pat Parker, einer US-amerikanischen Poetin, verdeutlichen möchte: „Vergiss nie, dass ich schwarz bin – vergiss, dass ich schwarz bin“. Dieser Satz lässt sich auf alle Menschen übertragen, die aufgrund eines Merkmals in der Mehrheitsgesellschaft Ausgrenzung und Benachteiligung erfahren.

Das Zitat könnte ebenso lauten: „Vergiss nie, dass ich behindert bin – vergiss, dass ich behindert bin“, „Vergiss nie, dass ich anders bin – vergiss, dass ich anders bin.“

Antidiskriminierung darf nicht zu einer Gleichmacherei führen. Vielleicht kennen sie den Satz von nichtbehinderten Menschen: „Sind wir nicht alle irgendwie behindert?“. Nein, sind wir nicht! Denn es gibt Benachteiligung und Diskriminierung und dies ist leider gesellschaftliche Realität.

Gleichzeitig sind Menschen mehr als das zugeschriebene Merkmal. Die Persönlichkeit, der Charakter, die Vorlieben, Wünsche, die Sicht auf die Welt speisen sich aus vielen Facetten des Menschseins und Behinderung ist nur ein Merkmal unter vielen, die eine Person ausmachen.

Was bedeuten diese Vorannahmen hinsichtlich Peer Beratung, Antidiskriminierungsberatung, Empowerment? Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sind auszuloten? Wie können sich die einzelnen Angebote unterstützen? Welche Rolle nimmt der Beratende ein?

Peer-Beratung

Peer-Beratung ist eine emanzipatorische Beratungsmethode, die sich immer an den Bedürfnissen und Erfordernissen der jeweiligen Ratsuchenden orientiert und Menschen mit Behinderung zu mehr Selbstbestimmung verhelfen möchte. Das Konzept wurde in den USA von Menschen mit Behinderungen entwickelt und beinhaltet immer einen kritischen Blick auf die gesellschaftlichen Machtverhältnisse. Peer-Beratung wird

häufig über die bundesweiten Zentren von „Selbstbestimmt Leben“ durchgeführt. Beide Bewegungen entstanden aus dem Protest gegen Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen.

Die Beratung soll die Ratsuchenden dazu befähigen, sich besser aus Versorgungsstrukturen von Familie und Fürsorge lösen zu können, um mehr Selbstbestimmung und Kompetenz für die Bewältigung ihres Alltags zu entwickeln. Behinderte Berater_innen stellen positive Rollenvorbilder für die Ratsuchenden dar. Gerade dieser Aspekt der Peer-Beratung kann einen intensiveren Austausch ermöglichen, denn durch eigene behinderungsbedingten Erfahrungen, kann oft ein besseres, einführendes Verständnis für die Situation der Ratsuchenden hergestellt werden.

Die der Peer-Beratung zugrunde liegende Annahme ist, dass der Ratsuchende die meisten seiner eigenen Probleme des täglichen Lebens selbst lösen kann. Es ist also nicht die Aufgabe eines Peer-Beraters, die Probleme eines anderen zu lösen, sondern er hilft, selbstständig entsprechende Lösungen zu finden, indem er zuhört, von eigenen Erfahrungen berichtet, gemeinsam mit dem Ratsuchenden versucht Möglichkeiten und Ressourcen auszuloten.

Durch die UN-Behindertenrechtskonventionen ist Deutschland verpflichtet, Maßnahmen zur Umsetzung des Teilhabegebots zu ergreifen. Für den Aufbau eines flächendeckenden Netzes von Peer-Beratungseinrichtungen gewährt der Bund zwischen 2018 und 2022 eine Anschubfinanzierung in Höhe von geplant jährlich 58 Millionen Euro, um das BTHG und die daraus abgeleiteten rechtlichen Erfordernisse an die Nutzer des BTHG verständlich zu machen. Dieses Geld kommt in erster Linie Selbsthilfeorganisationen zugute, denn mit dem Gesetz waren viele Selbsthilfeorganisationen sehr unzufrieden. Daraus wurde eine Bewegung unter dem Motto „Nicht unser Gesetz“ und sie forderten massive Nachbesserungen, die nun auch in dem Gesetz berücksichtigt wurden. Dies zeigt, dass Empowerment, also der gemeinsame Widerstand, Erfolge bringt.

Antidiskriminierungsberatung: Der Rahmen

Für wen sind wir, der adis e.V., da?

Für alle, die direkt oder indirekt von Diskriminierung betroffen sind.

Unser Beratungsangebot:

- Wir hören zu.
- Wir stärken dabei, sich gegen Diskriminierung zu wehren.
- Wir informieren zu Rechten mit Hilfe des AGGs.
- Wir entwickeln gemeinsame Handlungsstrategien (Beschwerdebrief, Vermittlungsgespräch, Klage).
- Wir stehen in Kontakt mit Anwält_innen und Beratungsstellen.

Unsere Grundsätze:

- Wir behandeln das Gespräch vertraulich!
- Wir stehen auf Ihrer Seite!
- Wir machen nichts, was Sie nicht wollen!

Die Beratung ist kostenfrei!

Die Ratsuchenden und ihre Anliegen

Die meisten Menschen, die unsere Beratungsstelle aufsuchen, werden aufgrund von ihrer Herkunft/Hautfarbe oder Behinderung benachteiligt. Die Benachteiligungen passieren auf dem Arbeitsmarkt, durch öffentliche Stellen, im Warenverkehr oder in der Interaktion mit Menschen.

Häufig liegen bei den Menschen zwei oder mehrere Diskriminierungsmerkmale zugrunde, wie Behinderung/Hautfarbe, Behinderung/Trans, Behinderung/Geschlecht. Die Verschränkung von mehreren Diskriminierungsmerkmalen wird auch als Intersektionalität bezeichnet. Es zeigt sich jedoch, dass die Behinderung von den Menschen als einziger Diskriminierungsgrund benannt wird. Auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zeigt sich, dass eine Behinderung alle weiteren Merkmale verdrängt.

Auffällig ist, dass hinsichtlich von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt meistens eine zusätzliche chronische Erkrankung dazu kommt, die den Arbeitgebenden vermuten lässt, dass es zu krankheitsbedingten Ausfällen kommen kann.

Oftmals ist es nicht ersichtlich, wie es zu einer Benachteiligung kommt, die Ungleichbehandlung wird in den wenigsten Fällen als behinderungsbedingt benannt. Dies führt zu einer großen Verunsicherung. Die Ratsuchenden stellen sich die Fragen: Liegt es an meiner Persönlichkeit, an mangelnden Qualifikationen oder an meiner Behinderung? Dies führt zu einer eigenen Abwertung und greift den Selbstwert der Person an.

Das Setting

Unsere Räume sind barrierefrei zugänglich, jedoch ist bei Menschen mit Behinderung die Mobilität häufig eingeschränkt oder die Menschen wohnen weit entfernt von unserer Beratungsstelle. Deshalb führen wir häufig Hausbesuche durch, die Beratung läuft telefonisch ab oder über E-Mail. Seit Mitte dieses Jahrs bieten wir Online-Beratung an, mit Möglichkeiten wie Chatten, Videoanrufe und weiteren Optionen, die alle datensicher sind. Besonders gehörlose Menschen können nun besser mit uns in Kontakt treten.

Ein Fall, der uns über ein Jahr begleitete, war ein gehörloser junger Mann, der aufgrund eines Hirntumors aus seiner Arbeitsstelle hinausgemobbt werden sollte. Er konnte von den Lippen ablesen und sich artikulieren, jedoch musste der Kontakt häufig

über seine Partnerin laufen, da er weiter weg wohnte und viel telefonisch besprochen werden musste. Diese Dreierkonstellation in der Beratung birgt natürlich auch Gefahren in sich, zum einen wird über jemand gesprochen, zum anderen muss das Vertrauensverhältnis zwischen allen drei Parteien immer wieder geklärt werden. In diesem Fall war noch zusätzlich ein Rechtsanwalt involviert. Es gab Beratungssituationen, die mehr der seelischen Stabilisation der Partnerin galten, als dem Ratsuchenden. Leider hatten wir damals noch nicht die Online-Beratung, die die Verantwortung des Beratungsprozesses wieder mehr auf den Ratsuchenden gelenkt hätte.

Bei jungen Ratsuchenden mit Behinderung spielen häufig die Eltern eine wichtige Rolle, die oft (vermeintlich) besser wissen, was für ihr Kind gut sei. Dabei muss versucht werden, sie aus dem Beratungsprozess herauszuhalten bzw. gemeinsame Termine zu vereinbaren, bei denen die Beratenden sich parteilich mit dem/der Jugendlichen zeigen.

Gemeinsamkeiten der Beratungsangebote

- **Begegnung auf Augenhöhe:** Beratende und Ratsuchende begegnen sich gleichberechtigt. Das heißt auch, dass die Lebenserfahrungen der Ratsuchenden als eine wichtige Ressource angesehen wird und die Menschen gestärkt werden, sich selbst ernst zu nehmen.
- **Parteilichkeit:** Die Erfahrungen werden nicht in Frage gestellt. Im Beratungsprozess versteht dich der Beratende als „Anwalt“ der Ratsuchenden. Dies bedeutet nicht, dass alle Aufträge angenommen werden oder alle Erwartungen erfüllt werden. Dies ist ein gemeinsamer Aushandlungsprozess.
- **Geteilte Erfahrungen:** Aufgrund der eigenen Behinderungs- bzw. Diskriminierungserfahrungen kann ein besseres Verständnis für den Ratsuchenden entstehen. Dies ist gleichzeitig auch ein Unterschied, da es in der Antidiskriminierungsberatung nicht zwingend notwendig ist, das Merkmal zu teilen. Es ist jedoch eine Forderung, dass das Team divers aufgestellt ist, sowohl mit Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, als auch ohne Diskriminierungserfahrung.
- Es ist ein großes Maß an **Expert_innenwissen** nötig, da in beiden Settings Gesetze eine Rolle spielen und die Fragestellung oft sehr komplex ist.
- **Gesellschaftsverändernder Anspruch:** Beide haben neben der persönlichen Beratung den Anspruch, Missstände aufzuzeigen und sich für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe einzusetzen.

Unterschiede der Beratungsangebote

- Die Themen unterscheiden sich: So wird bei der Peer-Beratung den Lebensfeldern der Betroffenen mehr Beachtung geschenkt, wie persönliche Assistenz, Lebensführung und die Möglichkeiten eines selbstbestimmten Lebens ausloten. Die Antidiskriminierungsberatung beschränkt sich auf gesellschaftliche Benachteiligung und Diskriminierung mit dem AGG als Grundlage. In der Realität spielen auch in diesem Beratungssetting andere Themen mit hinein und die Ratsuchenden werden auch mit ihren anderen Fragen/Problemen nicht allein gelassen. Deshalb sind gute Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Beratungsstellen notwendig.
- Antidiskriminierungsberatung orientiert sich, wenn nötig, nach außen, das meint, dass mit den Verursachern von Diskriminierung Kontakt aufgenommen wird, Kampagnen gestartet werden, Öffentlichkeitsarbeit spielt eine Rolle, Fortbildungen und Schulungen sind fester Bestandteil der Arbeit.
- Wie schon erwähnt muss die Diskriminierungserfahrung nicht geteilt werden. Es kann auch sinnvoll sein nach Thema des Ratsuchenden den Beratenden auszuwählen. Dies ist in unserem Team dadurch gewährleistet, dass mein Kollege Experte ist, wenn Diskriminierung in der Arbeitswelt stattfindet und meine Kollegin Traumatherapeutin ist.
- In der Antidiskriminierungsberatung spielt die Intersektionalität eine große Rolle. Wir beraten Menschen, die mehrere Merkmale aufweisen. So kann es hilfreich sein, den Beratenden zu wechseln. Aktuell ist bei uns eine Frau in Beratung, die anfänglich von mir begleitet wurde, da sie sich von ihrem Arbeitgeber aufgrund ihrer Behinderung gemobbt fühlte. Nun ist sie in Beratung bei meiner Kollegin, da sie ihre PoC-Zugehörigkeit bisher ausblendete, nun jedoch dazu mit meiner Kollegin, die selbst PoC ist, ins Gespräch kommen möchte.
- Ich gehe davon aus, dass Peer Beratung auf einen längeren Zeitraum angelegt ist und es auch zu einer kontinuierlichen Begleitung kommen kann. In der AD-Beratung ist dies selten der Fall, da ein Anliegen bearbeitet wird. Die Beratungsintervalle sind oft sehr unregelmäßig, wenn z.B. auf einen Gerichtsbeschluss gewartet werden muss oder das Vermittlungsgespräch erst in einigen Wochen stattfinden kann.

Rolle des Beratenden in den beiden Beratungsangeboten

In beiden Angebotsstrukturen ist es notwendig, dass die Beratenden sich ihrer gesellschaftlichen Position bewusst sind und Machtverhältnisse hinterfragen. Aufgrund der oftmals geteilten Diskriminierungserfahrungen können die Geschichten der Ratsuchenden den Beratenden aufwühlen oder antriggern. Deshalb ist es zum einen wichtig, dass die Berater_innen supervidiert werden. Zum andern müssen an den Ratsuchenden viele Fragen gestellt werden, ansonsten ist die Gefahr groß, dass eigene Erfahrungen auf den Klienten übertragen werden.

In beiden Beratungssettings ist eine gute Ausbildung unabdingbar. Eigene Betroffenheit

darf nicht zum Maßstab gemacht werden.

Der Beratende setzt seine Erfahrungen als ein Element der Beratung ein, in der Peer-Beratung wird von positiven Vorbild gesprochen. Es kann jedoch auch zu Abgrenzung führen. Ein Beispiel dazu: Die Lebenssituation einer Ratsuchenden war nach meinem Dafürhalten desolat, sie hatte einen Schuldenberg, litt an schwerer Diabetes, wurde aus ihrer Wohnung geworfen und musste in eine Obdachlosenunterkunft ziehen, in der ich sie zur Beratung besuchte. Ich war voller Mitleid. Ihr erster Satz an mich war jedoch: „Wenn ich Sie im Rollstuhl sehe, weiß ich, wie gut es mir geht.“

Ratsuchende sind häufig emotional aufgewühlt, dies kann sich in Trauer oder Wut ausdrücken. Es kann vorkommen, dass die Gefühle auf den Beratenden übertragen werden. Diese Gefühle und manchmal ungerechtfertigte Anschuldigungen brauchen Raum und müssen ausgehalten werden.

Die wichtigste Frage an die Berater_in: Wie vermeide ich Diskriminierung und Rassismus in der Beratung? Unbedachte Zuschreibungen, Vorurteile sind häufig Versuche, schwierige Beratungssituationen zu meistern und Komplexität zu reduzieren, daher ist ein Hinterfragen der eigenen Haltungen und Wertungen unabdingbar für einen gelungenen Beratungsprozess.

Empowerment

Wo liegen die Chancen von Beratung und Empowerment? Welche Rolle spielt Beratung hinsichtlich Empowerment? Darüber könnte ich weitere zwei Stunden füllen. Ich möchte hier auf den Fachtag in Chemnitz verweisen.

Empowerment kann mit Stärkung bzw. Selbstermächtigung übersetzt werden. Die klassische Empowerment-Arbeit möchte Räume zur Verfügung stellen, in denen sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen treffen, austauschen und im besten Fall gemeinsam gegen Benachteiligung und Diskriminierung vorgehen. Dies geschieht in einem sicheren Raum, ohne Angst vor weiteren Diskriminierungen und Abwertungen. Ein Raum, in dem vertrauensvoll Erfahrungen, auch schmerzhaft, geteilt werden können.

Bei adis e.V. greift Empowerment und Beratung ineinander über, wie ich schon eingangs erwähnte. Da wir verschiedene Empowerment-Gruppen anbieten, können wir zum einen Ratsuchenden die Möglichkeit geben, diese zu nutzen. Zum anderen werden wir von den Gruppen angefragt, unser Beratungsangebot vorzustellen, um ins Gespräch zu kommen.

Empowerment heißt für mich hinsichtlich Behinderung einen wertschätzenden Blick auf die vermeintliche Einschränkung zu werfen. Ein Beispiel aus meiner Tätigkeit als Selbstbehauptungstrainerin: Die Behinderung wird häufig als Defizit angesehen, besonders wenn es um körperliche Verteidigung geht. Vermeintliche Einschränkungen und Hilfsmittel können jedoch als Waffe und gute Verteidigungsstrategie genutzt werden. Allein schon die Idee „Ich kann mich wehren“ erhöht das Selbstbewusstsein ungemein. Der Ansatz, Behinderung als wichtigen und positiven Teil der Persönlichkeit zu integrieren, spielt auch in der Beratung eine große Rolle, damit die Vorurteile und

Abwertungen, die mit Diskriminierung einhergehen, nicht als Wahrheit akzeptiert werden und so zu Selbstabwertung führen.

Ein spannender Moment in der Empowerment-Arbeit ist der horizontale Ansatz, also wenn sich Menschen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen treffen. Es gibt drei Fragen, die Menschen mit Behinderung, Trans oder Rassismus-Erfahrung immer wieder hören:

- Was hast du?
- Woher kommst du?
- Was bist du?

Diese Fragen zeigen unabhängig der Diskriminierungskategorie, dass es ein Gefälle gibt zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den vermeintlich Anderen.

Die Erkenntnis, dass Diskriminierung unabhängig des Merkmals einem gleichen Muster folgt, erhöht die Solidarität untereinander und ist für viele ein Aha-Erlebnis.

Ausblick

Peer-Beratung und Antidiskriminierungsberatung sind zwei unterschiedliche Angebote, die sich ergänzen. Mein Wissen liegt auf dem Thema Diskriminierung und rechtlichen Möglichkeiten aufgrund des AGGs. Peer-Beratung setzt bei dem Thema Assistenz, Lebensführung, rechtliche Ausschöpfung des BTHGs an. Von daher sollten sich die Beratungsstellen gut vernetzen, die Ratsuchenden auf beide Möglichkeiten hinweisen und sich gegenseitig mit Wissen füttern. Dazu ist es sinnvoll, wenn beide Beratungsangebote sich gegenseitig fortbilden. In Tübingen nahm die Peer-Beraterin an unserer Jahresweiterbildung zur Antidiskriminierungsberatung teil und wir stehen in engem Kontakt. Sie macht uns immer wieder darauf aufmerksam, dass unsere Sprache und Texte nicht barrierefrei sind. „Für eure Texte braucht mensch ein abgeschlossenes Hochschulstudium“, so ihre Kritik.

Beide Angebote haben eine Vision, die Vision einer gerechten Welt, in der alle Menschen Wertschätzung erfahren.

Die Schriftstellerin Anais Nin schrieb: *„Wir können nicht vergessen, dass jedes einzelne Leben ein Abenteuer ist. In jedem Leben gibt es eine Möglichkeit zur Flucht, zur Erweiterung, zur Entwicklung, zur Veredelung und zur Überwindung von Hindernissen, die unverrückbar scheinen.“*

Die Geschichte zeigt, dass Haltungen, Wertungen, Gesetze veränderbar sind – zum Guten wie zum Schlechten. Es lohnt sich, zu kämpfen und sich für Gleichberechtigung einzusetzen.

Referatstext:

Borghild Strähle, adis e.V., Oktober 2018

Antje Barten:

Empowerment durch Antidiskriminierungsberatung – Antidiskriminierungsberatung als Möglichkeit der Selbststärkung

27.11.2018, Chemnitz

Ich möchte meinen Vortrag damit beginnen, Ihnen jemanden vorzustellen.

Und zwar Nuria.

Nuria ist 24 Jahre alt, steht auf Techno, lebt mit einer Spastik und wohnt im betreuten Wohnen.

Vor einigen Wochen wollte Nuria mit ihrer Freundin abends in einem Club tanzen gehen. Nichts Besonderes für eine 24-jährige, könnte man nun denken. Doch vor dem Club angekommen, werden die beiden vom Türsteher abgewiesen. Die Begründung: Der Chef möchte keine Rollstuhlfahrer_innen im Club.

Die Geschichte von Nuria und ihrer Freundin wird uns in den nächsten 30 Minuten immer mal wieder begegnen, um die Bedeutung von Empowerment und Antidiskriminierungsarbeit ein wenig zu veranschaulichen.

Aber erst einmal: Was verstehe ich eigentlich genau unter "Empowerment"?

"Empowerment" leitet sich aus dem englischen Wort "power", also Stärke, Macht, ab. Empowerment lässt sich daher am ehesten mit den Begriffen Selbststärkung und vor allem auch Selbstbemächtigung übersetzen.

Individuelle und kollektive Selbstbemächtigungsprozesse gab es in der Geschichte der Menschheit immer wieder. Aber insbesondere die schwarze Bürgerrechtsbewegung und die feministische Frauenbewegung der 60er und die folgende Selbsthilfebewegung der 70er Jahre in den USA prägten Empowerment als politisches und praktisches Handlungskonzept.

Norbert Herriger definiert den Empowerment-Ansatz dabei so:

»[Empowerment] beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen.«

(Herriger 2006:20).

Das Empowerment-Konzept benennt also ungleiche Machtverhältnisse in der Gesellschaft, benennt Ausgrenzung und Benachteiligung bestimmter Personengruppen. Und es begegnet dieser Ungleichheit ganz klar ressourcenorientiert. Denn es geht davon aus, dass benachteiligte Menschen, Menschengruppen, viele Kräfte

und Ressourcen haben, mit denen sie selbstbestimmt leben können. Empowerment kann aber auch den Prozess beschreiben, den Einzelne oder Gruppen gehen können, um sich zu "bemächtigen", und die Kontrolle über die Gestaltung der eigenen Lebenswelt zu erobern oder auch zurück zu erobern. Dieser Prozess der Selbstermächtigung richtet sich aber nicht nur nach innen. Denn Empowerment, so wie ich es im politischen Sinne verstehe, ist auch immer verbunden mit dem Ziel, gleichberechtigte Zugangschancen durchzusetzen. Sei es zu so etwas wie Bildung, Arbeit, Kultur – aber auch Zugang zu Macht ausübenden Institutionen.

Was hat das Ganze nun mit Behinderung, was mit Antidiskriminierungs-beratung zu tun?

Ich möchte zunächst einmal auf die Verknüpfung von Behinderung und Empowerment eingehen.

Als ich damit begann, diesen Vortrag zu erarbeiten, habe ich erst einmal gründlich recherchiert, wie das so üblich ist. Als ich also bei Google die Stichworte "Empowerment Behinderung" eingab, ergab sich mir folgendes Bild:

Unter den ersten 10 Ergebnissen waren 9 Verweise auf Texte und Publikationen im Rahmen der Heilpädagogik und "Behindertenarbeit". Bereits im ersten Treffer ging es um "Möglichkeiten", aber auch "Grenzen" der Selbstbestimmung, in einem weiteren Artikel um Mitbestimmung durch "Heimbeiräte".

Wenn sich jemand mit Empowerment im Bereich Behinderung beschäftigt, so schien es, sind dies in erster Linie Professionelle aus den Bereichen der Heilpädagogik und der Sozialen Arbeit. Dass der Empowerment-Ansatz in diese Arbeit eingeflossen ist, ist positiv zu bewerten. So stellt die eindeutige Ressourcen- und Personenorientierung eine Alternative zum bis dahin eher dominanten defizitorientierten Blick dar.

Aber kann man innerhalb des wohlfahrtlichen Hilfesystems den Empowermentansatz machtkritisch nutzen?

Die Antwort ist: Nein.

Es wäre ein Widerspruch zum Konzept des Empowerments, zu glauben, Helfer_innen könnten marginalisierte Personen, also zum Beispiel Behinderte, empowern.

Empowerment kann nicht von Professionellen hergestellt oder vermittelt werden. Es funktioniert nicht, aus jemandem eine "empowerte Person" zu machen.

An dieser Stelle ein kleiner Verweis: Darauf, was sehr wohl auch aus dieser Rolle / aus der Rolle des Nichtbehinderten heraus möglich ist, möchte ich später noch einmal kurz eingehen.

Nurias Freundin, in der gleichen Wohngemeinschaft lebend, hatte bei der ganzen Abendplanung eh schon kein gutes Gefühl. Bisher war sie ausschließlich auf Partys, die die örtliche Lebenshilfe organisiert hat. Und auch ihr Betreuer war skeptisch, wie das funktionieren soll in dem engen Technoclub, ohne ihn. Warum muss das denn sein? Und so bestätigte die Ablehnung an der Clubtür letztendlich die eh überall um sie

herum existierenden Zweifel. Hatten die anderen wohl doch recht?

Gerade behinderten Menschen wird immer wieder gesagt, was sie können – und was nicht. Das beginnt bei der medizinischen Diagnostik, geht weiter in der Schule und dem beruflichen Werdegang. Es ist ja bereits für alle Menschen eine herausfordernde Aufgabe beim Aufwachsen, und auch danach immer wieder zu lernen, herauszufinden, was man kann, wer man ist, was man möchte.

Wird Personen diese Entdeckung jedoch vorweggenommen, indem Entscheidungen und Verantwortungen abgenommen werden, kann das handlungsunsicher und sogar hilflos machen.

Denn biografisch gesehen können Diskriminierungen, besonders dann, wenn sie alltäglich und subtil ablaufen, dazu führen, dass Menschen ihre vermeintliche Unterlegenheit annehmen und verinnerlichen. Es kann passieren, dass sie die Schuld bei sich selbst suchen, sich mit Diskriminierungen arrangieren oder diese erst gar nicht in Frage stellen.

In professionellen psychosozialen Kontexten können andere, positive Impulse eine wichtige Rolle spielen, um die verinnerlichte Ohnmacht zu überwinden.

Und so ein Impuls kann bereits bei der Unterstützung eines Partyvorhabens beginnen.

Was es darüber hinaus jedoch braucht, sind positive Vorbilder. Möglichkeiten, gemeinsam mit anderen behinderten Menschen eigene Erfahrungen zu sammeln und sich auszutauschen.

Solche empowernden Räume von behinderten Menschen gab und gibt es immer wieder, wenn auch nicht, so mein Eindruck, besonders häufig.

So boten ISL e.V. und AbiD [Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. und Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland; Anm. ADB] in der jüngeren Vergangenheit Empowerment-Workshops an (zuletzt im Oktober auch in Chemnitz).

Ein etwas größerer Ort des Empowerments findet zudem seit 2013 in Berlin statt.

Die "behindert und verrückt feiern"-Pride Parade, die ich mit Freund_innen ins Leben gerufen habe, ist eine Parade / Demo / Party, von – wie der Name es sagt – behinderten und ver_rückten Menschen für eben diese organisiert.

Teilnehmer_innen (übrigens immer über 1000), die auf der Route getanzt haben und dem Kunst- und Redeprogramm zugehört haben, haben immer wieder zurückgemeldet, wie wohl sie sich an diesem Tag gefühlt haben, und wie schön es war, so viele "Gleichgesinnte" zu treffen.

Was ist an einem Ort wie der Pride Parade (die hier auch exemplarisch für viele Orte des Empowerments steht) so besonders?

Ich denke, die Parade wurde und wird als eine Veranstaltung "von uns" wahrgenommen. Teilnehmer_innen identifizieren sich mit der Parade und dem Slogan und sehen sich als aktive Mitgestalter_innen.

Dies hängt, denke ich, auch damit zusammen, dass die Orga-Gruppe stets offen für Zuwachs und es so potentiell stets denkbar war, die nächste Parade auch direkt mitzuorganisieren.

Auch das ehrliche Zelebrieren der eigenen Körperlichkeit und Lebensweise funktioniert kollektiv gleich nochmal besser. Zu dieser Ehrlichkeit gehört übrigens auch, dass im

dritten Jahr die Parade durch einen Wagen ergänzt wurde, der eher ruhige und auch melancholische Musik spielte. Denn nicht alle haben immer Lust auf Feiern und Tanzen. Intern haben wir den Wagen übrigens den "Du musst die Party nicht ertragen"-Wagen genannt.

Empowernde Aktionen und Veranstaltungen sind aber, so scheint es mir, immer noch eher Ausnahmefälle.

Und so frage ich mich immer wieder, Sie sich vielleicht auch, warum Empowerment im Bereich Behinderung noch so unterrepräsentiert ist. Ich möchte dazu zwei weitere Theorien in den Raum stellen.

Folgen wir dem politischen Verständnis von Empowerment, braucht es für die Selbstermächtigung als diskriminierte Person also einen ersten wichtigen Schritt: Die (An)Erkennung der Zugehörigkeit zu einer von Diskriminierung betroffenen Gruppe. Behinderung, insbesondere angeboren oder früh erworben, ist identitätsstiftend. Das eigene Ich ist kaum ohne die dazu gehörige Behinderung denkbar. Eigentlich ja eine gute Voraussetzung, sich mit anderen Menschen, die ähnliche Erfahrungen / Identitäten haben, zusammen zu schließen.

So einem freiwilligen Zusammenschluss ist im Bereich Behinderung jedoch oft bereits ein erzwungener zugekommen. Die "Ansammlung" von behinderten Menschen in Sonderinstitutionen ist auch heute noch leider oft bereits gegeben. Und so streben viele verständlicherweise erst einmal danach, raus aus diesen Sonderwelten zu kommen – was oft mit einer Orientierung an Nichtbehinderung einhergeht. Das freiwillige (schon wieder) Zusammenkommen unter Behinderten scheint da erstmal absurd.

Dem wiederholten Stempel, behindert zu sein, immer wieder vermittelt zu bekommen, bestimmte Dinge nicht zu können, begegnen viele von uns erst einmal mit Widerstand gegen all diese Zuschreibungen auf einmal. Behinderung erscheint immer wieder als defizitär und problembehaftet. Das hat doch nichts mit mir zu tun.

Da ist es keine einfache Angelegenheit, aus dieser Situation heraus zu sagen: Ja, ich bin behindert, vielleicht sogar stolz damit, aber ICH definiere Behinderung so, wie ich es für richtig halte.

Auch fehlen vielen behinderten Menschen häufig die Vorbilder. Anders als beispielsweise bei Menschen mit Rassismus-Erfahrung, ist Behinderung sehr selten eine in der Familie geteilte Erfahrung. Ich kann nicht von meinen Eltern lernen, wie ein starker Umgang mit diskriminierenden Zuschreibungen aussehen kann. In einigen Fällen sind es sogar die Eltern, die ihre ableistischen Vorstellungen an das Kind weitergeben.

Und so kann es neben Empowerment-Projekten aus der Community heraus, nie genug Beratungs- und Unterstützungsstrukturen geben, die den politischen Empowerment-Gedanken in ihrer Arbeit nutzen.

Auch in die Antidiskriminierungsberatung im Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) ist der Empowerment-Ansatz eng eingebunden.

Wie das genau aussieht, möchte ich Ihnen anhand der folgenden einzelnen Punkte ein wenig näher erläutern: Parteilichkeit, Empowerment und Betroffenorientierung, Unabhängigkeit.

Parteilichkeit

Wichtiger, vielleicht sogar wichtigster Punkt der Antidiskriminierungsberatung ist die Parteilichkeit. Dies bedeutet, dass Berater_innen das, was Ratsuchende berichten, möglichst aus deren Sichtweise heraus betrachten und verstehen. Das gelingt nicht immer einhundertprozentig und hängt auch mit der Beratungserfahrung und der gesellschaftlichen Positioniertheit des_der Berater_in zusammen.

Um zu veranschaulichen, was ich meine, kommt Nuria wieder ins Spiel. Denn sie war zwar an dem besagten Abend erst einmal perplex und handlungsohnmächtig. Einige Wochen später jedoch merkte sie, dass sie die Situation nicht so stehen lassen will und wendet sich ans ADB.

Sie erzählt der Beraterin von ihrem Erlebnis. In der Beratung wird ihr zugehört, wird sie ernst genommen. Es wird nicht versucht, ihr Erleben umzudeuten ("Das war bestimmt nur ein Missverständnis") oder die Auswirkung zu bagatellisieren ("Na, dann gehen Sie nächstes Mal einfach in einen anderen Club.").

Um gemeinsam in einen hoffentlich stärkenden Prozess zu gehen, ist die Parteilichkeit wichtige Grundvoraussetzung. Denn nur so kann ein Vertrauen aufgebaut werden, auf dessen Basis gemeinsam Lösungsstrategien erdacht werden können.

Empowerment und Betroffenorientierung

Um sich gegen Diskriminierung zu wehren, bedarf es Wissens. Wissen über die eigenen Rechte, Wissen über Handlungsmöglichkeiten und Erfahrungen. Nur wenn ich um meine Rechte weiß, kann ich sie auch erkämpfen.

In Nurias Fall ist dieses Recht übrigens im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) niedergeschrieben. Es regelt unter anderem (und das ist nun etwas verkürzt von mir dargestellt), dass Dienstleister_innen Kund_innen mit Behinderung nicht benachteiligen dürfen.

Einen Ausschluss von der Party aufgrund einer Behinderung könnte der Club nur vornehmen, wenn es eine sogenannte sachliche Rechtfertigung dafür gibt.

Gerade im Bereich Behinderung sind diese Gründe, nicht dem AGG folgen zu müssen, leider sehr weit gefasst. Sie reichen vom Brandschutz bis zur finanziell nicht zumutbaren Barrierefreiheit. Aber dieses Thema könnte einen weiteren Vortrag füllen. Mindestens.

Ob nun wirklich rechtliche Schritte genommen werden oder nicht – das Wissen über ein schützendes Gesetz, Wissen, dass ich dieses anwenden kann, kann eine erste Basis für die Selbstbemächtigung bedeuten.

Der weitere Beratungsprozess ist dann nach den Wünschen und Zielen der Ratsuchenden ausgerichtet. Was ist das Ziel der Beratung? Was möchte die Person unternehmen, und was nicht? Wir können gemeinsam Ideen entwickeln und auch

Vorschläge einbringen. Die letztendliche Handlungsentscheidung liegt jedoch immer bei der Person mit der Diskriminierungserfahrung.

Warum ist das so wichtig?

Das Erleben von Diskriminierung ist oft eine Erfahrung von Ohnmacht, Handlungsunfähigkeit, Verletzlichkeit. Das Ziel der Beratung ist es, Menschen darin zu unterstützen, sich wieder als selbstwirksam, als eigenverantwortlich handlungsfähig zu erleben.

Nicht irgendeine weitere Institution hat es geschafft, für mich etwas zu erkämpfen – ICH war das.

Nuria hatte sich letztendlich entschieden, gemeinsam mit dem ADB einen Brief an den Clubbetreiber zu senden. Darin schildert sie ihr Erlebnis und fordert eine Entschuldigung und eine Schulung der Türsteher.

Unabhängigkeit

Antidiskriminierungsberatung muss unabhängig von staatlichen Institutionen, Wohlfahrtsverbänden oder politischen Entscheidungsträgern arbeiten können. Nur so können Berater_innen ihre Parteilichkeit im Sinne der Betroffenen erhalten.

Bevor Nuria sich an das ADB gewandt hatte, hatte sie übrigens einem Mitarbeiter des betreuten Wohnens von ihrem Erlebnis erzählt. Dieser war sehr betroffen. Er schlug ihr gleich vor, unbedingt zur nächsten Inklusionsparty zu kommen, die er mit anderen organisiert. Nuria hatte jedoch nicht den Eindruck, dass sie wirklich verstanden wurde. Einerseits verfiel der Mitarbeiter sofort in großen Aktionismus – etwas, das Nurias Bedürfnis nach Zuhören und Verständnis in dem Moment nicht unbedingt entsprach. Und zudem war sein erster und einziger Handlungsvorschlag direkt mit seiner Arbeit gekoppelt: Eben zu einer Party des Trägers zu gehen.

Sie ahnen es vielleicht – die Figur der Nuria habe ich für diesen Impulsvortrag erdacht. Situationen wie die geschilderte geschehen aber auch in der Realität immer wieder.

Genauso ist auch die Reaktion des Einrichtungsmitarbeiters keine Ausnahme.

Denn gerade wenn es um Behinderung geht, steht ganz schnell die Frage des "Helfens" im Raum. Das Gefühl, jetzt was tun zu müssen, die behinderte Person irgendwie unterstützen. Das kann sicher auch ab und zu zufällig passen. Im Sinne des Empowerments wäre dieser Weg jedoch nicht.

Abschließend möchte ich besonders zwei Aspekte hervorheben, die Nichtbehinderte bei der Unterstützung beachten sollten.

Zum einen ist es, so, wie im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung, wichtig, dem Empfinden der Betroffenen zu folgen.

Ist eine Alternativparty wirklich das, was sie gerade möchte?

Worum geht es ihr (und nicht mir)?

Und zum anderen: Als so etwas wie eine Erweiterung zum Empowerment-Ansatz könnte das Konzept des "Powersharings" gesehen werden. So geht es, wie gesagt, nicht darum zu versuchen, Personen zu empowern. Beim Powersharing-Ansatz geht es darum, andere Lebensrealitäten anzuerkennen und einen produktiven Umgang mit den eigenen Privilegien zu finden.

Sich also zu fragen: Wie und wo kann ich meine Haltung und mein Handeln verändern, um mich für eine gerechte Gesellschaft einzusetzen?

In meinem Beispiel kann dies für Personen, die durch Nurias Erleben ganz empört sind, zum Beispiel bedeuten, beim nächsten Discobesuch den Einlasser einfach mal nach Barrierefreiheit zu fragen. Und aufmerksamer zu sein, wer eigentlich in den Club reingelassen wird, und wer draußen bleiben muss.

Zum Ende meines kleinen Vortrags möchte ich noch einmal auf Fragen aus dem Podium zurückkommen und daran angelehnt auch eine Frage in den Raum stellen. Antidiskriminierungsberatung und Powersharing können zwar im Sinne des Empowerment-Gedankens agieren. Sie sind jedoch – im besten Fall - nur eine Unterstützung auf dem Weg der Selbstermächtigung.

Und da ich nun selbst nicht aus Chemnitz komme, würde ich gern noch einmal die folgende Frage in die Fachaustausche einwerfen:

Welche Empowerment-Strukturen gibt es in der Region?

Sehen Sie weiteren Bedarf? Bzw. Haben Sie da bereits Ideen?

Denn im besten Fall kann ja so ein Fachtag, bei dem wir ja nun ohnehin schon alle zusammensitzen, auch dazu dienen, empowernde Ideen in die Welt zu setzen. Ich persönlich glaube ja, dass es davon nie genug geben kann.

Vielen Dank.

Referatstext:

Antje Barten, ADB Sachsen e.V., November 2018

8. Verzeichnis der mitwirkenden Vereine und Einzelpersonen

Folgende Einzelpersonen, Vereine und Verbände haben **Redebeiträge auf den Fachtagen** beigesteuert.

adis e.V.

... ist Träger der professionellen Antidiskriminierungsarbeit in der Region Reutlingen/ Tübingen und Fachstelle zum Thema Diskriminierung in Baden-Württemberg.

Kontakt:

Telefon Beratungsstelle: 07071 143104-10

Email: beratung@adis-ev.de

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen ist seit 2004 eine zentrale Anlaufstelle im Freistaat Sachsen für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Derzeit gibt es Büros in Leipzig und Chemnitz.

Podiumsteilnehmende vom ADB:

Leipzig und Chemnitz: Iris Fischer-Bach

Dresden: Sotiria Midelia

Kontakt:

Telefon: 0341 303 94 92

Email: info@adb-sachsen.de

Antje Barten

hat soziale Arbeit studiert. Sie war Mitgründerin der Pride-Parade „Behindert und verrückt feiern Berlin“. Derzeit ist sie Antidiskriminierungsberaterin beim Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen e.V.

Der Verband ist Selbsthilfeorganisation und Interessenvertretung blinder und sehbehinderter Menschen im Freistaat Sachsen und setzt sich insbesondere für deren möglichst ungehinderte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben des Freistaates ein.

Podiumsteilnehmende bei dem Fachtag in Chemnitz: Carola Engelmann

Kontakt:

Tel.: (0351) 80 90 6-11

E-Mail: info@bsv-sachsen.de

Web: www.bsv-sachsen.de

EX-IN Sachsen e.V.

EX_IN setzt sich für die Beteiligung von Menschen mit psychischen Erkrankungen in den Behandlungs- und Genesungsprozess ein.

Podiumsteilnehmende bei dem Fachtag in Dresden: Heike Liebsch

Kontakt:

Ex-IN Sachsen e.V.

Telefon: 01520 5682489

Email: info@ex-in-sachsen.de

Leben mit Handicaps e.V.

Der Verein unterstützt Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in der selbstbestimmten Lebensgestaltung und fördert ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.

Podiumsteilnehmende bei dem Fachtag in Leipzig: Martina Müller

Kontakt:

Tel/Fax: 0341 92 787 541

Funk: 0174 511 00 44

Email: info@leben-mit-handicaps.de

Marina Lemke

Behindertenbeauftragte des Landkreises Nordsachsen

Grußwort bei dem Fachtag in Leipzig

Kontakt:

Telefon: 03421 7583146

Email: marina.lemke@lra-nordsachsen.de

Petra Liebetrau

Behindertenbeauftragte der Stadt Chemnitz

Grußwort bei dem Fachtag in Chemnitz

Kontakt:

Telefon: 0351 488 5581 oder -91

Email: behindertenbeauftragte@stadt-chemnitz.de

Liga-Selbstvertretung Sachsen: Behinderung und Menschenrechte in Sachsen

Die LIGA Sachsen versteht sich als Die Politische Interessenvertretung der Selbstvertretungs-Organisationen behinderter Menschen im Freistaat Sachsen (**DPO Sachsen**). Zudem versteht sie sich als Ansprechpartnerin von Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit, wenn es um die Umsetzung der UN-BRK und die Stimme der Verbände behinderter Menschen geht.

Podiumsteilnehmende bei dem Fachtag in Dresden: Annett Heinich

Kontakt:

Email: info@netzwerk-bums.de

Rechte Behinderter Menschen (RBM), Die Rechtsberatungsgesellschaft des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes e.V. (DBSV)

In der Rechtsberatungsgesellschaft Rechte behinderter Menschen (RBM) beraten Jurist_innen, die selbst behindert sind, durchgeführt.

Kontakt:

Telefon: 06421 948 44 90 oder -91

Email: kontakt@rbm-rechtsberatung.de

Dr. Michael Richter

ist Jurist und seit 2009 Geschäftsführer der Rechte Behinderter Menschen gGmbH (siehe Rechte Behinderter Menschen).

Manuela Scharf

Behindertenbeauftragte der Stadt Dresden

Grußwort bei dem Fachtag in Dresden

Kontakt:

Telefon: 0351 488 2832

Email: behindertenbeauftragte@dresden.de

Stadt-AG – Aktives Netzwerk für ein inklusives Leben in Dresden e.V.

Die Stadt AG ist ein freiwilliger Zusammenschluss und eine Interessengemeinschaft in Dresden ansässiger und tätiger Verbände und Vereine. Sie setzt sich zusammen aus Menschen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten, ihren Angehörigen und Freunden.

Podiumsteilnehmender bei dem Fachtag in Dresden: Birger Höhn

Kontakt:

Telefon: 0351 65572960

Email: info@lebenskuenstler.de

Stadtverband der Hörgeschädigten Leipzig e.V.

Der Stadtverband unterstützt und fördert Menschen mit Hörbeeinträchtigungen in den verschiedensten Lebenslagen und bietet eine Begegnungsstätte für gehörlose und ertaubte Menschen in der Villa Davignon an.

Podiumsteilnehmender bei dem Fachtag in Leipzig: Jürgen Kotte

Kontakt:

Stadtverband der Hörgeschädigten Leipzig e.V.

Telefon: 0341 912 4800

Email: kontakt@deafs-leipzig.de

Borghild Strähle

ist Antidiskriminierungsberaterin und -trainerin bei adis e.V. (siehe adis e.V.).

Ihre Schwerpunkte liegen in feministischer Mädchenarbeit und Selbstbehauptung und Empowerment für Mädchen und Frauen mit Behinderungen.

Durch die drei Fachtage haben wir als ADB wertvolle neue Kontakte und Kooperationspartner_innen gewonnen und die bereits bestehenden vertieft. Im Folgenden führen wir noch **alle weiteren Einzelpersonen und Organisationen auf, die zum Gelingen der Fachtage durch Informationen, Beratung, aktiver Unterstützung oder Teilnahme beigetragen haben** (alphabetisch).

- Ambulantes Behindertenzentrum (Dresden)
- Antidiskriminierungsbüro Alter und Behinderung, Berlin
- Arbeiterwohlfahrt Sonnenstein gGmbH (Dresden)
- Barrierefreier Reiseservice Leipzig
- Behindertenbeauftragte der Städte Leipzig, Dresden, Chemnitz, Bautzen und des Landkreises Nordsachsen
- Berufsbildungswerk-Leipzig-Gruppe
- Berufsförderverein Brand-Eibisdorf e.V.
- Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen e.V., insbesondere Sehzentrum Dresden, Kreisorganisationen Leipzig Stadt, Dresden, Chemnitz und Erzgebirge
- Caritasverband Leipzig e.V.
- Deutsches Hygienemuseum Dresden
- Deutsche Zentralbücherei für Blinde (Leipzig)
- Diakonie Riesa-Großenhain gGmbH
- Diakonie Stadtmission Dresden
- Diakonische Leipziger gGmbH
- Dresdner Pflege- und Betreuungsverband e.V.
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung der Anerkannten Schulgesellschaft Dessau e.V.
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung Dresden
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung Malteser Hilfsdienst (Halle/Saale)
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung Meißen Inklusiv e.V.
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung Stadt-AG Dresden
- Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung Torgau/Nordsachsen, VDK Sachsen e.V.
- Gemeinnützige Gesellschaft für die gemeindenahe sozialpsychiatrische Versorgung in Dresden, Kontakt- und Beratungsstelle
- HATIKVA e.V. (Die Bildungs- und Begegnungsstätte für jüdische Geschichte und Kultur Sachsen)
- Hochschule Mittweida, Fachbereich Soziale Arbeit
- Interessensgemeinschaft Selbstbestimmt Leben
- JobCenter Burgenlandkreis
- Jugendwerkstatt Frohe Zukunft e.V. (Halle/Saale)
- Kerstin Kiaulehn, Gebärdensprachdolmetscherin (Leipzig)
- Bianca Klein, Gebärdensprachdolmetscherin (Leipzig)
- Kleinwachau/Sächsisches Epilepsiezentrum Radeberg

- Koordinierungsstelle Chancengleichheit an sächsischen Hochschulen (Leipzig)
- Kraftwerk e.V. (Chemnitz)
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte Menschen e.V.
- Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V. (Halle)
- Landeshauptstadt Dresden (Behindertenvertretung)
- Landesverband der Schwerhörigen und Ertaubten Sachsen e.V.
- Landesverband Selbsthilfe Körperbehinderter Sachsen
- Lebendiger Leben e.V. (Dresden)
- Lebenshilfe Dresden e.V.
- Lebenshilfe Eilenburg gGmbH
- Mindcolours (Dresden)
- Netzwerk gegen Islamfeindlichkeit und Rassismus Leipzig e.V.
- Offener Dialog e.V. (Leipzig)
- Anika Popp, Gebärdensprachdolmetscherin (Leipzig)
- Proretina Deutschland e.V. (Dresden)
- Psychosozialer Trägerverein Sachsen e.V. (Dresden)
- Rheuma-Liga Sachsen e.V.
- Sachsen-Senioren (Zwickau)
- Sandra Schneider, Gebärdensprachdolmetscherin (Leipzig)
- Schriftdolmetscheragentur Dresden
- Sozialministerium Sachsen, Geschäftsbereich für Gleichstellung und Integration, Geschäftsstelle Antidiskriminierung
- Soziokulturelles Zentrum „Die Villa“ Leipzig
- Stadt Chemnitz
- Stadtverband der Gehörlosen Dresden e.V.
- Stadtverwaltung Markkleeberg
- Stadtverwaltung Radebeul
- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Universität Leipzig
- VIGEVO (Gebärdensprach-Scouts) (Sachsenweit)
- Wahlkreisbüro WIR AG (Dresden)
- Weißer Stock e.V. (Chemnitz)
- Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (Chemnitz)

Impressum

Herausgeber_innen:

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (ADB)

Projekt „Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben. Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung für Menschen mit Behinderung“ (2016-2018):

Antje Barten, Iris Fischer-Bach, Elvira Häußler, Katharina Scholz

Dezember 2018

Kontakt:

Seeburgstr. 20, 04103 Leipzig

Tel.: 0341/ 30 39 492

E-Mail: info@adb-sachsen.de

www.adb-sachsen.de

Nutzung der abgedruckten Vorträge:

Wir bedanken uns bei den Referent_innen für die freundliche Genehmigung, ihre Vorträge in unserer Dokumentation abdrucken zu dürfen.

Die Vorträge bzw. Textpassagen aus diesen dürfen nicht ohne ausdrückliche Einwilligung des_der jeweiligen Autor_in weiterverwendet werden.

Fotos

© für alle Fotos der Dokumentation: Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Diese Tagungsdokumentation ist im Rahmen des von Aktion Mensch geförderten Projekts „Beratung stärken – Rechte durchsetzen – Inklusion leben“ (2016-2018) entstanden. Die Fachtage wurden freundlich unterstützt von der Landesdirektion Sachsen sowie der Heidehof-Stiftung.

