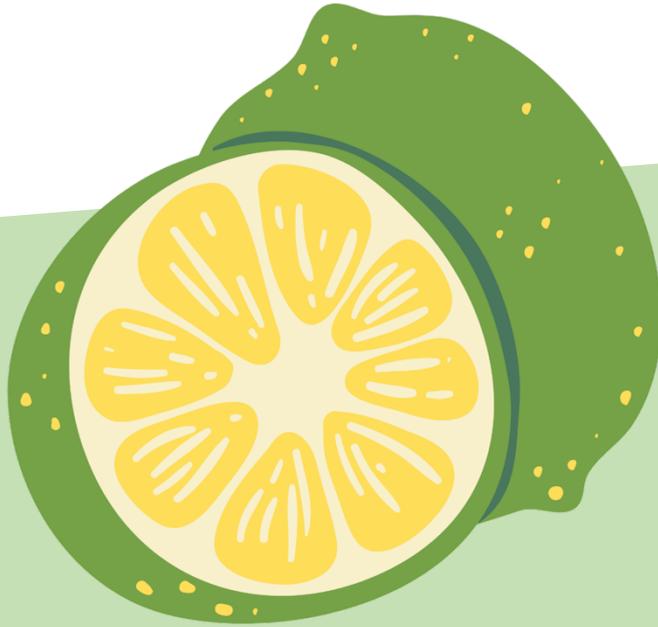


**adis** e.V.

Antidiskriminierung  
Empowerment  
Praxisentwicklung



# Behinderung und Ableismus-Erfahrungen in der Antidiskriminierungs- beratung

Mit Unterstützung von

**respekt\*land**  
Antidiskriminierungsberatung  
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
<b>1. Allgemein .....</b>	<b>3</b>
<i>1.1 Was ist eine Behinderung? .....</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Was gilt es in der Beratung von behinderten Personen generell zu bedenken? .....</i>	<i>4</i>
<i>1.3 Diskriminierung von behinderten Menschen: Ableismus / Behindertenfeindlichkeit .....</i>	<i>5</i>
<i>1.4 Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung bei Ableismus-Erfahrung vs. Sozialberatung für behinderte Menschen .....</i>	<i>7</i>
<b>2. Beratungsanfragen .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Interventionen .....</b>	<b>12</b>
<i>3.1 Argumentation / Rechtliche Grundlage .....</i>	<i>12</i>
<i>3.2 Beispiele Beschwerdebriefe .....</i>	<i>13</i>
<i>3.3 Beispiele Vermittlungsgespräche, Fachberatung .....</i>	<i>28</i>
<b>4. Weiterverweisen / Fälle weitergeben .....</b>	<b>30</b>
<i>4.1 An wen kann ich verweisen? .....</i>	<i>30</i>
<i>4.2 Wann vermittele ich an andere Beratungen? .....</i>	<i>31</i>
<i>4.3 Was gibt es zu beachten, wenn Fälle weitergegeben werden? .....</i>	<i>31</i>
<b>5. Ressourcen .....</b>	<b>33</b>
<b>Impressum .....</b>	<b>34</b>



# 1. Allgemein

## 1.1 Was ist eine Behinderung?

„Behinderung – Was heißt das eigentlich?

Eine weltweit allgemeingültige, rechtsverbindliche Definition von Behinderung existiert nicht. Das Verständnis von Behinderung hängt u.a. von sozialen und kulturellen Faktoren einer Gesellschaft ab und ist einem ständigen Wandel unterworfen. In den letzten Jahrzehnten wurde der zunächst vor allem durch individuelle Eigenschaften definierte Begriff der Behinderung zunehmend um eine soziale Komponente erweitert. Demnach wird nicht mehr die Orientierung an den Defiziten im Vordergrund gesehen. Vielmehr liegt der Fokus auf den gesellschaftlichen Barrieren, die eine vollständige gesellschaftliche Teilhabe der Betroffenen verhindern. Dahinter steht eine diskriminierungsfreie Betrachtungsweise: Man ist nicht behindert, man wird behindert. Menschen mit Behinderungen haben die gleichen Rechte wie alle anderen. Um diese wahrnehmen zu können, gilt es, Barrieren abzubauen. Dieses Verständnis ist u.a. in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschrieben, die im Jahr 2006 in Kraft getreten ist und von einer großen Mehrheit aller Staaten weltweit ratifiziert wurde. Ihr zufolge stellt Behinderung ein soziales Wechselverhältnis zwischen verschiedenen funktionellen Beeinträchtigungen und entsprechenden ausgrenzenden Strukturen und gesellschaftlichen Reaktionen dar.

In Anlehnung an die internationale Konvention wurde die deutsche Rechtslage im Jahr 2018 durch das Bundesteilhabegesetz geändert. Laut § 2 Absatz 1 Satz 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) zählen zur Gruppe von Menschen mit Behinderungen nun

*„Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate [nicht nur vorübergehend] hindern können.“*

In dieser Definition klingt an, dass im Gesetz zwischen Beeinträchtigungen (Schädigungen der Körperstrukturen und -funktionen) und Behinderungen im Sinne von „Barrieren“ (Schwierigkeiten im Bereich Teilhabe, die sich aus der Wechselwirkung zwischen den Beeinträchtigungen und den umweltbezogenen Barrieren ergeben) unterschieden wird. Eine Beeinträchtigung liegt laut Gesetz dann vor, wenn Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen (§ 2 Absatz 1 Satz 2 SGB IX). Dabei spielt es keine Rolle, ob die genannten Beeinträchtigungen angeboren oder Folgen eines Unfalls oder einer Krankheit sind.“

(aus der Broschüre: „Geflüchtete Menschen mit Behinderungen“, 2018, Hrgs.\*in: Flüchtlingsrat Baden-Württemberg)

Teilweise werden wohlwollende vermeintliche Euphemismen anstelle des Wortes „behindert“ oder „Behinderung“ gesetzt, z.B. „Handicap“ oder „besondere Bedürfnisse“. Sofern diese Begriffe von behinderten Personen als Selbstbezeichnungen verwendet werden, obliegt dies selbstverständlich

der betroffenen Person. Ansonsten empfiehlt sich, diese Begriffe nicht für behinderte Personen zu nutzen, im Folgenden wird erklärt, wieso:

**Handicap:** hört sich cool an, im Vordergrund steht jedoch der Vergleich: Es wird erst auf den\*die Beste\*n geschaut – in diesem Fall der Mensch ohne Behinderung – und dann verglichen, was der\*die vermeintlich Schwächere (also der Mensch mit Behinderung) nicht kann.

**Besondere Bedürfnisse:** die Fähigkeiten und Bedürfnisse behinderter Menschen sind nicht „besonders“, sondern genauso vielfältig wie die nicht behinderter Menschen. Und sie haben nicht „besondere Bedürfnisse“, sondern das Recht, nicht benachteiligt zu werden.

## 1.2 Was gilt es in der Beratung von behinderten Personen generell zu bedenken?

„Behinderte Menschen“ ist ein Sammelbegriff für Menschen, die ganz vielfältige und teilweise sehr unterschiedliche Erfahrungen machen. Verschiedene Merkmale und Eigenschaften gelten als „Behinderung“. Diese verschiedenen Menschen bringen also unterschiedliche Bedürfnisse mit in die Antidiskriminierungsberatung. *Generell* ist daher wichtig, sich mit Barriereabbau zu befassen und ein möglichst barrierearmes Beratungsumfeld zu schaffen. Dies betrifft verschiedene Bereiche der Beratung, z.B.:

### **Ort:**

Ist der Ort der Beratung **zugänglich**? Ist er zugänglich für Menschen, die Rollstuhl fahren? Auch für Menschen mit elektrischem Rollstuhl? Für Menschen mit Krücken, Rollatoren, Gehbehinderungen etc.? Neben Fragen nach Stufen, Rampen, Treppen, Aufzügen und Türbreiten ist hier auch die Frage nach der Zugänglichkeit von Toilettenräumen relevant. Hier ist unter anderem Türbreite, Größe des Raumes (Rangiermöglichkeit!) Höhe von Toilette und Waschbecken, Armstützen und Platzierung des Spiegels wichtige Fragen.

### **Setting:**

Gibt es die Möglichkeit, die Beratung in einem ruhigen und reizarmen Setting durchzuführen? Also nicht durch ein Fenster von Draußen einsehbar, kein Lärm, kein Durchgangsverkehr, keine lauten Gespräche im Nebenraum, genügend Zeit zum Ankommen, Angebot eines Tees etc., Stimmtöys (z.B. Antistress-Bälle, etwas zum in die Hand geben). Dies kann besonders für neurodivergente Personen (also z.B. Personen auf dem Autismus-Spektrum und Personen mit AD(H)S) sehr wichtig sein, um an einer Beratung teilnehmen zu können.

### **Sprache:**

Ist die Sprache der beratenden Person für die\*den Klient\*in verständlich? Bedarf es Sprachmittlung? Ist die beratende Person im Umgang mit Sprachmittlung geschult? Hier ist zum Beispiel sehr relevant, trotz Anwesenheit einer Sprachmittlung weiterhin im Gespräch mit der ratsuchenden Person zu bleiben, diese anzuschauen und zu adressieren, und keinesfalls in ein Gespräch *über* diese Person zu verfallen. Die Sprachmittlung ist kein\*e Expert\*in für die\*den Klient\*in, sondern dient lediglich der Übersetzung.

Bei gehörlosen Personen/hörbehinderten Personen, die keine Sprachmittlung benötigen (z.B. weil sie

Lippen lesen können und/oder teilweise hören), ist bspw. wichtig, keine überzogenen Sprachbewegungen zu machen oder gar extrem laut zu sprechen (außer, die Person wünscht dies). Schreien oder dramatische Lippenbewegungen helfen nicht beim Lippenlesen (im Gegenteil). Im Bereich der Sprache können sich überlagernde bzw. addierende Barrieren vorhanden sein, bspw. wenn nicht deutsch gesprochen wird und zugleich eine Hörbehinderung vorliegt. Hier sollte im Voraus ein Setting kreiert werden, in welchem die Beratung möglich ist.

Alltagssprache ist sehr kompliziert aufgebaut. Das kann eine Barriere in der Beratung darstellen, z. B. für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Hier empfiehlt sich die Benutzung von Einfacher oder Leichter Sprache. Sowohl Einfache als auch Leichte Sprache verfolgen das Ziel, Sprache leichter verständlich zu machen. Hierbei ist Einfache Sprache etwas näher an unserer Standardsprache. Es gibt verschiedene Regeln und Strukturen, die Sprache einfach/leicht und somit besser verständlich machen. Ein Guide findet sich beispielsweise hier: <https://ungehindert-engagiert.de/files/2014/08/Was-ist-beim-Sprechen-in-Leichter-Sprache-wichtig.pdf>

#### **Erreichbarkeit und Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme, Webseite:**

Hat eine ratsuchende Personen Zugang zu Informationen über die Beratungsstelle? Sind diese in mehreren Sprachen verfügbar? Ist eine Webseite barrierearm gestaltet? In welcher Form liegt Infomaterial vor? Wie können Termine vereinbart werden? Möglichkeiten der Terminvereinbarung ausschließlich über das Telefon sind nicht barrierearm, es kann hier sowohl sprachliche Barrieren geben als auch Barrieren für Menschen, die nicht telefonieren können oder die dies viele Ressourcen kostet (z.B. manche autistische Personen).

## **1.3 Diskriminierung von behinderten Menschen: Ableismus / Behindertenfeindlichkeit**

### **Was ist Ableismus?**

Menschen werden anhand ihrer Fähigkeiten beurteilt. Dies führt zu Abwertung von Menschen mit Behinderungen und wird als *behindertenfeindlich* bzw. *ableistisch* bezeichnet. Als benevolenten Ableismus („wohlwollenden/mildtätigen“) Ableismus verstehen wir, wenn behinderte Menschen wohlgemeinte Freundlichkeit erfahren, die sie abwertet. Ableismus ist nicht eine bloße Diskriminierungsform, sondern gleichzeitig ein Denken, das sich permanent sowohl auf Normativität bezieht als auch Normativität hervorbringt.

### **„Was bedeutet Ableismus?“**

Ableismus bezieht sich auf die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder eingeschränkten Fähigkeiten. Diese Diskriminierung kann sich auf verschiedene Arten manifestieren, von subtilen Vorurteilen bis hin zu offener Feindseligkeit und physischer Gewalt. In diesem Artikel werden wir die verschiedenen Arten von Ableismus erklären und Möglichkeiten aufzeigen, wie man aktiv gegen Ableismus vorgehen kann.

Denn die Auswirkungen von Ableismus sind sehr unterschiedlich. Menschen mit Behinderungen sind oft von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen, sei es durch mangelnde Barrierefreiheit oder durch Vorurteile und Diskriminierung seitens anderer Menschen. Sie haben oft Schwierigkeiten, Zugang zu Bildung, Arbeit und Gesundheitsversorgung zu erhalten.

Mit dem Thema Ableismus sollte sensibel umgegangen werden. Es beginnt mit einer Veränderung der Denkweise. Es ist wichtig, dass die Menschen ihre Vorurteile erkennen und verstehen, dass Menschen mit Behinderungen genauso fähig und wertvoll sind wie alle anderen. Wir müssen auch sicherstellen, dass unsere Umgebungen barrierefrei sind und dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt am alltäglichen Leben teilhaben können.

### **Arten von Ableismus | So zeigt sich Diskriminierung von Menschen mit Behinderung**

Es gibt verschiedene Arten von Ableismus, wie beispielsweise Stereotypisierung, Ignoranz und die Verwendung von beleidigenden Begriffen. [...].

Ein Beispiel für Ableismus ist die Annahme, dass Menschen mit Behinderungen immer eine besondere Behandlung oder Hilfe benötigen, um Dinge zu tun, die für andere Menschen selbstverständlich sind. Dies führt oft dazu, dass Menschen mit Behinderungen als "abhängig" oder "unfähig" angesehen werden, was zu einer weiteren Marginalisierung führt. Eine diskriminierende Handlung bedeutet demnach, dass eine Person aufgrund einer Behinderung eines Menschen automatisch auf seine körperlichen oder geistigen Fähigkeiten schließt. Und dass, ohne die Person zu kennen oder danach zu fragen.

Ableismus kann auf unterschiedliche Arten auftreten. Hier sind einige Beispiele:

- **Stereotypisierung und Vorurteile:** Eine der häufigsten Formen der Diskriminierung ist die Stereotypisierung und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen. Sie werden oft als abhängig, unproduktiv oder hilflos dargestellt.
- **Barrierefreiheit:** Viele Orte und Einrichtungen sind nicht barrierefrei gestaltet, was es für Menschen mit Behinderungen schwierig oder unmöglich macht, sie zu nutzen.
- **Sprache:** Ableistische Sprache kann subtil oder offensichtlich sein und beinhaltet oft abwertende Worte oder Bezeichnungen.
- **Unsichtbarkeit:** Menschen mit unsichtbaren Behinderungen oder chronischen Krankheiten werden oft nicht ernst genommen oder die Behinderung verharmlost. Menschen mit einer geistigen Behinderung zum Beispiel sieht man ihre Behinderung oftmals nicht an. Sobald die Behinderung zu Tage kommt, werden sie dennoch oft wie Menschen zweiter Klasse behandelt.

### **Wie kann man Ableismus erkennen?**

Generell manifestiert sich Ableismus fast immer durch unterschiedliche Formen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Dies kann sich in ganz alltäglichen Situationen, aber auch im beruflichen oder behördlichen Umfeld zeigen.

Man unterscheidet zwischen abwertendem und aufwertendem Ableismus. Zum besseren Verständnis dieser Begriffe folgen jetzt zwei Beispiele:

- **Abwertender Ableismus:** Eine Person im Rollstuhl möchte zu Stoßzeiten mit der U-Bahn fahren, um beispielsweise einkaufen zu gehen. Doch die Lücke zwischen Bahnsteig und Bahn ist zu groß, die Person benötigt Hilfe beim Überwinden der Barriere und bittet andere um Unterstützung. Ein anderer Fahrgast beschwert sich darüber, dass die Person im Rollstuhl dadurch alle aufhalte.
- **Aufwertender Ableismus:** Nachdem die Person im Rollstuhl in der U-Bahn ist kommt der andere Fahrgast und fragt die Person, ob sie nicht künftig zu anderen Uhrzeiten Erledigungen durchführen könne. Die Person im Rollstuhl antwortet, dass das nicht gehe, weil die Arbeit das verhindere. Darauf der andere Fahrgast: „Das ist aber bewundernswert, dass Sie trotz Ihrer Behinderung arbeiten gehen“.

Beide Beispiele zeigen, dass auf diese Art und Weise Menschen mit Behinderung diskriminiert werden, und dass oft, ohne dass es den Menschen selbst bewusst ist. Denn ihre Intension, sich wie in den beschriebenen Beispielen zu verhalten, hat sehr oft gar keinen bewusst böswilligen Grund. Ein Ansporn mehr, Menschen mehr für das Thema Ableismus/ Diskriminierung zu sensibilisieren. Denn es ist egal, mit welchen Absichten eine Person handelt. Entscheidend ist, wie es bei der betroffenen Person ankommt.“

(<https://lebenshilfe-bw.de/blog/was-ist-ableismus>)

## 1.4 Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung bei Ableismus-Erfahrung vs. Sozialberatung für behinderte Menschen

Dieser Leitfaden richtet sich an Antidiskriminierungsberatungsstellen, daher wird im Folgenden eine kurze Differenzierung zwischen Antidiskriminierungsberatung bei Ableismus-Erfahrung vs. Sozialberatung für behinderte Menschen getätigt.

Eine **Sozialberatung** berät beispielsweise zu Fragen bezüglich Schwerbehindertenausweises, Merkzeichen, Assistenzleistungen, Bürger\*innengeld und Grundsicherung, Wohnen, Arbeit und Ausbildung. Diese Bereiche sind nicht per se frei von Diskriminierung, hier kann bereits strukturell Diskriminierung verankert sein. Diese betrifft dann von ihrer Art her strukturell alle Personen, die bspw. Bürger\*innengeld beziehen oder Assistenzleistungen benötigen. Strukturelle Diskriminierungen können durchaus Themen der Antidiskriminierungsberatung werden, allerdings in der Regel auch auf struktureller Ebene (z. B. in Form einer strukturellen Beschwerde).

In der **Antidiskriminierungsberatung** behinderter Menschen geht es in der Regel um spezifische Fälle. Dies bedeutet nicht, es ging bloß um „Einzelfälle“. Viele der Diskriminierungserfahrungen, die in der AB thematisiert werden, machen sehr viele behinderte Personen. Es geht jedoch um konkrete Fälle. Üblicherweise wendet sich eine Person mit spezifischer Diskriminierungserfahrung an die AB und es wird bezüglich dieser spezifischen Diskriminierung beraten und interveniert. Es gibt hier in der Regel eine spezifische diskriminierende Person oder Institution und spezifische Geschädigte. (Im Gegensatz zu struktureller Diskriminierung, hier gibt es zwar spezifische Geschädigte, aber nicht immer eine spezifische diskriminierende Person/Institution). Ableistisch können beide Ebenen sein.

Mit Fragen zu ihren Rechten und Ansprüchen, ohne dass eine spezifische Diskriminierungserfahrung (mit spezifischer schädigender Person/Institution) vorliegt, wenden sich Klient\*innen daher am besten an eine Sozialberatung, Beratung für Behinderte, Selbsthilfegruppe etc.

Mit Fragen und Anliegen bei spezifischen Diskriminierungserfahrungen und Wunsch nach diesbezüglicher Unterstützung, sind Antidiskriminierungsberatungen geeignete Ansprechpartner\*innen.

Häufig überlappen sich Bedarfe auch bzw. bewegen sich von einem Feld in das andere. Es macht daher Sinn, sich über andere Beratungsstellen vor Ort bewusst zu sein und ggf. mit diesen in Kontakt zu stehen.



## 2. Beratungsanfragen

Im Folgenden werden beispielhaft einige Beratungsanfragen dargestellt, im Kapitel 3 (Interventionen) wird darauf eingegangen, welche Interventionen bei diesen Fällen jeweils getätigt wurden. Die Darstellung der Anfragen ist aus Gründen der Anonymisierung und des Überblicks sehr verkürzt. Viele behinderte Klient\*innen kommen außerdem nicht nur mit einem, sondern einer Mehrzahl von Anliegen in die Antidiskriminierungsberatung, im Folgenden wurden diese des Überblicks und der Anonymität halber jedoch separiert/einzelne herausgegriffen.

### **A) Ungefragtes Fremddouting bzgl. Autismus-Diagnose und diskriminierender Umgang mit dieser Diagnose am Arbeitsplatz**

Herr A. hatte bei seinem Arbeitsplatz mit einigen Personen (Personen in Leitungspositionen) im Vertrauen und mit Bitte nach Privathaltung dieser Information, seine Autismus-Diagnose geteilt. Ihm fiel einige Zeit später auf, dass Kolleg\*innen ihr Verhalten ihm gegenüber verändert hatten, sich zurückhalten und unkollegial verhielten. Sie antworteten ihm teilweise nicht auf seine Anfragen bzw. Nachfragen, und hielten Terminvereinbarungen mit Herrn A. nicht ein. Ein Kollege begann, sich ihm bei jeder Begegnung aufs Neue mit ganzem Namen vorzustellen sprach nun generell sehr langsam mit ihm. Herr A. wies den Kollegen darauf hin, keine Schwierigkeiten im sprachlichen Verständnis und dem Erinnern des Namens des Kollegen zu haben. Daraufhin gab der Kollege an, er sei nicht sicher gewesen, ob Herr A. das noch wisse/sich dies merken könne. Herr A. schloss aus dem veränderten Verhalten seiner Kolleg\*innen, dass sich unter diesen die Autismus-Diagnose herumgesprochen hatte. Herr A. erlebte dies als sehr diskriminierend, sein Vertrauen in die Personen, denen er ursprünglich von der Diagnose erzählt hatte, war schwer geschädigt, und er konnte nur noch mit großem Unwohlsein zur Arbeitsstelle gehen.

Außerdem wurde Herr A. auch in der Ausführung seiner Tätigkeit behindert, er wurde aus einem Informationsfluss bzw. Arbeitsprozess ausgeschlossen, indem ihm Unterlagen, die er für die Arbeit mit einer\*m Klient\*in benötigt hat, erst überhaupt nicht zugestellt wurden, und anschließend, nach großer Bemühung seinerseits, mit ca. einem halben Jahr Verspätung zu ihm gelangten.

### **B) Barrieren im Referendariat**

Klient Herr B. hat sein Lehramtsstudium abgeschlossen und ist aufgrund einer Behinderung auf den Rollstuhl angewiesen. Aufgrund dessen stieß er im Vorbereitungsdienst (Referendariat) auf Barrieren und Hürden. Herr B. hatte vor Beginn seines Referendariats darauf hingewiesen, dass er auf Grund seiner Behinderung an einer barrierefreien Schule unterrichten müsse, und hatte sich um ein Referendariat bei zwei verschiedenen barrierefreien Schulen bemüht. Der Schwerbehindertenbeauftragte des Regierungspräsidiums I., Herr J., versicherte ihm mündlich im Vorfeld, dass die Zuteilung an eine der gewünschten Schulen möglich sei. Herr B. wurde dann jedoch einer anderen (nicht barrierefreien) Schule, der Schule K. zugeteilt. Diese Schule wurde von Herrn J. und der Leitung des Lehrer\*innenseminars besucht, um sich ein Bild zu Barrierefreiheit zu machen. Klient Herr B. wurde über diesen Termin weder im Vorfeld informiert noch hinzugezogen.

Herr B. begann also sein Referendariat an der Schule K. und stieß auf eine Vielzahl von Barrieren: Es gab keinen Aufzug, mit welchem er das Lehrer\*innenzimmer erreichen hätte können. Dies

erschwerte ihm die Unterrichtsvorbereitung und den Kontakt und kollegialen Austausch mit anderen Lehrkräften. Außerdem konnte er so nicht an im Lehrer\*innenzimmer befindliche Lehrmaterialien gelangen. In einem Ausbildungsgespräch wurde ihm zudem vorgeworfen, sich nicht am Schulfest beteiligt zu haben, konkret, sich nicht in aushängende Listen (mit Aufgaben für Lehrkräfte) eingetragen zu haben. Diese hingen jedoch im Lehrer\*innenzimmer, und Herr B. wurde nicht über die Existenz der Listen aufgeklärt. Herrn B. wurde zwar von der Schulleitung ein eigenes Zimmer zugewiesen, verbunden mit dem Versprechen, dass der Raum mit einem Kopierer, Arbeitsmaterialien sowie mit einem internetfähigen iPad ausgestattet wird. Dieses Versprechen wurde nicht eingehalten. Die ausgehändigten iPads waren nicht funktionsfähig und die anderen Geräte und Arbeitsmaterialien kamen nie an. Die erschwerten Bedingungen setzten sich in den Klassenräumen fort. Herrn B. war es nicht möglich, im Rollstuhl sitzend auf das Whiteboard zu schreiben. Daraufhin wurde ihm zugesichert, dass ihm innerhalb der nächsten Wochen ein Gerät zu Verfügung gestellt werde, welches mit dem Whiteboard verbunden werden könne, um seine Tafelaufschriebe auf das Whiteboard zu projizieren. Auch dieses Versprechen wurde nicht eingehalten. Ebenso konnte Herr B. den Beamer in einem Klassenraum nicht selbstständig bedienen, da der Beamer an der Decke angebracht ist und Herr B., um den Einschaltknopf zu drücken, auf einen Tisch hätte steigen müssen. Er bat die Schulleitung, ihm eine Fernbedienung zur Verfügung zu stellen. Dies wurde ihm verweigert mit dem Hinweis, dass er mit den Geräten zurechtkommen müsse, die an der Schule verfügbar seien. Außerdem musste er teilweise zwischen Unterrichtsstunden ohne Pausen den Raum wechseln, weshalb er zu spät kam. Auf seine Entschuldigung reagierte die Mentorin mit dem Hinweis, so sei dies eben im Lehrer\*innenalltag, man würde nicht immer im selben Zimmer unterrichten.

### **C) Nachteile durch Nachteilsausgleich**

Klientin Frau C. studiert. Für ihre Prüfungen hat sie einen Nachteilsausgleich, welcher ihr zusagt, dass ihre Prüfungen mit Prüfer\*in und Assistenzkraft in einem separaten Raum stattfinden. Frau C. muss, um prüfungsfähig zu sein, ihre Prüfungstage gut planen, insbesondere die Medikamenteneinnahmen vor und am Prüfungstag. Das Zeitfenster in der C. mit möglichst wenig Symptomen und Nebenwirkungen die Prüfung ablegen kann ist nicht groß, von daher ist es für sie unerlässlich, dass der Prüfungstermin pünktlich eingehalten wird.

Zu ihren beiden Prüfungen kamen die Prüfer\*innen jedoch deutlich zu spät, weshalb sie jeweils erst mit ca. 60 Minuten Verzögerung die Prüfung beginnen konnte.

Frau C. bestand eine der die Prüfungen nicht. Dies ist sicher nicht nur der Verspätung des Prüfers geschuldet. Jedoch spielt die Verspätung mit hinein, da dies für C. zusätzlichen Stress und Aufwand bedeutete, da sofort einiges umorganisiert werden musste (Dienstplan, Fahrdienst, Anschlussstermine). Zudem hatte Frau C. keine Möglichkeit mit Maßnahmen oder Medikamenten auf die Situation zu reagieren, da nicht klar war, ob und wann die geplanten Prüfungen stattfindet. Dies wirkte sich auch auf ihre Konzentration aus.

### **D) Keine Rückmeldung nach Bewerbungsgespräch**

Herr D. ist schwerbehindert und bewarb sich um eine Stelle als Assistenzkraft an einer Schule. Einige Monate zuvor hatte Herr D. an der Schule eine Woche lang hospitiert. Die Schulleitung kontaktierte Herrn D. nach der Hospitation, um ihn einzuladen, sich auf eine Stelle als pädagogische Assistenz zu bewerben. Herr D. kam dem nach und bewarb sich. Er wurde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dieses fand unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der stellvertretenden

Schulleitung und dem Vertreter des Personalrates statt und wurde von der Schulleitung geführt. Herr D. benannte in diesem Bewerbungsgespräch auch die eigene, nicht sichtbare Behinderung.

Nach dem Bewerbungsgespräch, welches ca. einen Monat vor Beginn der Sommerferien stattgefunden hatte, bekam Herr D. keinerlei Rückmeldung von der Schulleitung bezüglich des Bewerbungsgesprächs. Auf eine schriftliche Nachfrage seitens Herr D. an die Schule erhielt Herr D. keine Rückmeldung. Im Abstand einiger Monate fragte Herr D. noch weitere Male nach. Schließlich teilte das Schulamt O. ihm mit, es könnten keinerlei Auskünfte erteilt werden.

### **E) Benachteiligung im Studium**

Frau E. ist Studentin und körperlich behindert. Für die Abgabe ihrer Bachelorarbeit erhielt sie einen Nachteilsausgleich in Form einer Schreibverlängerung. Infolgedessen verzögerte sich das Ausstellungsdatum ihres Bachelorzeugnisses. Frau E. erhielt eine Bescheinigung über den Bachelorabschluss und begann ein Masterstudium. Ihre neue Hochschule forderte nun ein, sie müsse zeitnah bis zu einer Frist ihr Bachelorzeugnis nachreichen, sonst würde sie exmatrikuliert. Die alte Hochschule von Frau E. hat ihr jedoch auch zwei Monate nach der Bachelorprüfung kein schriftliches Zeugnis ausgestellt und ihr droht nun die Gefahr der Exmatrikulation.

### **F) Fremdbestimmtes Busfahren**

Klient Herr F. ist ein Anfang 30-jähriger Mann, der Rollstuhl fährt. Er lebt in der Stadt P. und nutzt das städtische Angebot öffentlicher Verkehrsmittel, speziell der Stadtbusse (in der Stadt namentlich: P-Bus). Herr F.s Oberkörper und Arme sind nicht von seiner körperlichen Behinderung betroffen, er entscheidet selbstständig, wie er in den Bus hinein- und herauskommt, wie er sitzt und sich sichert. So fährt Herr F. aus persönlichen Präferenzen, aber auch, weil es für ihn am sichersten ist, vorwärts im Bus mit. In der Vergangenheit hatte er diesbezüglich mit den Fahrer\*innen von P-Bus gute Erfahrungen gemacht. Nun kam es jedoch vor, dass ein Fahrer von P-Bus Herrn F. basierend auf einer Verordnung, man müsse als Rollstuhlfahrer\*in im P-Bus rückwärtsfahren, Herrn F. nicht die selbstständige Wahl seiner Fahrtposition überließ (wie dies allen Fahrgästen möglich ist, welche nicht im Rollstuhl sitzen). Zudem infantilisierte er Herr F. in diesem Kontakt, Herr F. erlebte den Kontakt als Entmündigung. Schriftlich und telefonisch versuchte Herr F., den Vorfall zu klären und zu erläutern, dass er auf Grund seiner körperlichen Konstitution (allgemeiner Fitness und gesunder, muskulöser Arme) durchaus in der Lage ist, sich selbstständig vorwärts im Bus zu sichern.

In einem Antwortschreiben teilte die Busgesellschaft Herrn F. folgendes mit:

- Der Fahrgast habe in öffentlichen Verkehrsmitteln grundsätzlich selbst für seine Sicherheit zu sorgen
- Hat der Fahrgast jedoch eine erkennbare schwere Behinderung und muss sich dem Busfahrer aufdrängen, dass der Fahrgast beim Fahren stürzen könnte, muss der Fahrer für die korrekte Positionierung sorgen
- Kümmert sich das Fahrpersonal nicht um eine ordentliche Positionierung, so kann im Schadensfall ein Mitschuldenanteil auf den Fahrer übergehen

Herr F. wird durch sein Rollstuhlfahren bei der Busfahrt jedoch nicht *schwer behindert*, und kann, wie auch andere Fahrgäste, selbstständig darüber befinden, inwiefern er sich festhalten muss (und in welche Richtung er sich platziert), um eine sichere Busfahrt zu gewährleisten.

### **G) Entziehung der Personensorge für Kind**

Klientin Frau G. ist gehörlos und hat eine Lernbehinderung. Sie ist alleinerziehend mit einer Tochter. Frau G. war sich herausfordernden Situation der Erziehung ihrer Tochter bewusst, und wohnte in einem Eltern-Kind-Haus. Dort gab es jedoch keine Person, welche Gebärdensprache beherrschte und demzufolge keine Möglichkeit der Kommunikation zwischen Frau G. und Personal des Eltern-Kind-Hauses. Frau G. fühlte sich deshalb dort nicht unterstützt, sondern beobachtet, mangels der Kommunikation ließ sich keine vertrauensvolle Beziehung zum Personal aufbauen. Frau G. zog um und kam in Kontakt mit der Sozialpädagogin Frau Q., welche der Gebärdensprache mächtig ist und Frau G. die Unterstützung gibt, die notwendig ist, damit Frau G. ihren Alltag mit Kind gut bewältigen kann.

Nun wurde richterlich entschieden, dass die Tochter von Frau G. in eine Pflegefamilie kommt, da das Jugendamt Kindeswohlgefährdung vermutet. Frau G.s Tochter musste daher nun schon mehrmals die Pflegefamilien wechseln. Nun ist sie wieder bei ihrer Mutter, da man ihr nicht einen weiteren Wechsel in eine neue Pflegefamilie nicht zumuten wollte. Allem Anschein nach geht es ihr derzeit sehr gut bei ihrer Mutter.

### **H) Verweigerung des Eintritts in die Therme**

Klient Herr H. ist Inhaber eines Schwerbehindertenausweises mit dem Merkzeichen „B“ und wollte ohne Begleitperson die Therme R. besuchen. Der Einlass wurde ihm jedoch verweigert, auch nachdem er erklärte, dass dieses Kennzeichen nicht zwingend eine Begleitperson vorsieht, eine Berechtigung ist, jedoch keine Verpflichtung darstellt.

Ein Telefonat zwischen dem Geschäftsführer und einem Elternteil von Herrn H. einige Tage nach dem Vorfall führte zu keiner für beide Seiten zufriedenstellenden Lösung. Am darauffolgenden Wochenende besuchte H. die Therme wieder und wurde trotz Vorzeigen des Ausweises eingelassen, als seine Eltern daraufhin später die diensthabende Kollegin darauf ansprachen, wurde ihnen mitgeteilt, sie habe dies bisher so gehandhabt, habe aber soeben vom Geschäftsführer die Anweisung erhalten, in Zukunft Personen mit dem Merkzeichen B ohne Begleitung abzuweisen.



## 3. Interventionen

Der Antidiskriminierungsberatung bieten sich verschiedene Möglichkeiten zur Intervention: Neben der häufigsten Methode, dem Beschwerdebrief, besteht auch die Möglichkeit, Vermittlungsgespräche zu begleiten bzw. zu führen und Fachberatung anzubieten. Auch die Begleitung einer Klage ist möglich. In allen von uns skizzierten Fällen reagierten wir in erster Instanz mit Beschwerdebriefen, welche in anonymisierter Form abgebildet sind. In manchen Fällen erfolgten auf einen Briefwechsel Vermittlungsgespräche, welche im Kapitel 3.3 skizziert sind. Zur Gewährleistung der Anonymität und damit Sie den Überblick behalten können, bilden wir in Kapitel 3.2 keine Briefwechsel ab, sondern lediglich unsere ersten schriftlichen Reaktionen auf die Diskriminierung. Reaktionen, die wir erhalten, sind sehr vielfältig und erfordern eine individuelle Antwort.

### 3.1 Argumentation / Rechtliche Grundlage

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):** Die rechtliche Argumentationsgrundlage der Antidiskriminierungsberatung bei Behinderung ist in der Regel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Behinderung wird in §1 AGG zu den Merkmalen gezählt, auf Grund derer eine Person keine Benachteiligung erfahren darf. Der Anwendungsbereich (also die geschützten Bereiche) werden in §2 AGG erläutert. In den im folgenden Kapitel aufgeführten Argumentationen meiner Kollegin wird deutlich, dass je nach erfahrener Diskriminierung variiert, auf welche Paragraphen des AGG sie maßgeblich Bezug nimmt. Eine konkrete Einführung in die einzelnen Paragraphen erscheint mir an dieser Stelle nicht sinnvoll (und diese Ressource existiert bereits), mögliche Argumentationslinien werden im Folgenden jedoch nachvollziehbar. Wichtig an dieser Stelle nur noch der Hinweis, dass auf Basis des AGG nicht nur Gleichbehandlung, das Unterlassen von Diskriminierung und das Abbauen von Barrieren gefordert werden kann, sondern gemäß §21 AGG auch verschiedene Ansprüche geltend gemacht werden kann, übliche Formen sind Schadensersatz und Entschädigung.

Weitere Gesetze, die für die Beratung von Belang sind:

**Bundesteilhabegesetz (BTHG)** für mehr Möglichkeiten der Teilhabe und mehr Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen.

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Rehabilitation-und-Teilhabe/Bundesteilhabegesetz/bundesteilhabegesetz.html>

**UN Behindertenrechtskonventionen:** Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein Menschenrecht, kein Akt der Fürsorge oder Gnade. Die UN-BRK stellt dies klar und konkretisiert damit grundlegende Menschenrechte für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Sie erfasst Lebensbereiche wie Barrierefreiheit, persönliche Mobilität, Gesundheit, Bildung, Beschäftigung, Rehabilitation, Teilhabe am politischen Leben, Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung. Grundlegend für die UN-BRK und die von ihr erfassten Lebensbereiche ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft.

[https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere\\_UNKonvention\\_KK.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

**Behindertengleichstellungsgesetz** regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Bereich des öffentlichen Rechts auf Bundesebene und ist ein wichtiger Teil der Umsetzung des Benachteiligungsverbotes aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

<https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/behindertengleichstellungsgesetz/behindertengleichstellungsgesetz-node.html>

## 3.2 Beispiele Beschwerdebriefe

### A) Ungefragtes Fremddouting bzgl. Autismus-Diagnose und diskriminierender Umgang mit dieser Diagnose am Arbeitsplatz

Herr A. hatte bei seinem Arbeitsplatz mit einigen Personen (Personen in Leitungspositionen) im Vertrauen und mit Bitte nach Privathaltung dieser Information, seine Autismus-Diagnose geteilt. Ihm fiel einige Zeit darauf auf, dass Kolleg\*innen ihr Verhalten ihm gegenüber verändert hatten, sich zurückhalten und unkollegial verhielten. Sie antworteten ihm teilweise nicht auf seine Anfragen bzw. Nachfragen, und hielten Terminvereinbarungen mit Herrn A. nicht ein. Ein Kollege begann, sich ihm bei jeder Begegnung aufs Neue mit ganzem Namen vorzustellen (wobei er diesen sehr langsam sagte) und sprach nun generell sehr langsam mit ihm. Herr A. wies den Kollegen darauf hin, keine Schwierigkeiten im sprachlichen Verständnis und dem Erinnern des Namens des Kollegen zu haben. Daraufhin gab der Kollege an, er sei nicht sicher gewesen, ob Herr A. das noch wissen/sich dies merken könne. Herr A. schloss aus dem veränderten Verhalten seiner Kolleg\*innen, dass sich unter diesen die Autismus-Diagnose herumgesprochen hatte. Herr A. erlebte dies als sehr diskriminierend, sein Vertrauen in die Personen, denen er ursprünglich von der Diagnose erzählt hatte, war schwer geschädigt, und er konnte nur noch mit großem Unwohlsein zur Arbeitsstelle gehen.

Außerdem wurde Herr A. auch in der Ausführung seiner Tätigkeit behindert, er wurde aus einem Informationsfluss bzw. Arbeitsprozess ausgeschlossen, indem ihm Unterlagen, die er für die Arbeit mit einer\*m Klient\*in benötigt hat, erst überhaupt nicht zugestellt wurden, und anschließend, nach großer Bemühung seinerseits, mit ca. einem halben Jahr Verspätung zu ihm gelangten.

\*\*\*

*Hinweis: Der folgende Brief wurde im Namen des Geschädigten gesendet, nicht von uns als Antidiskriminierungsberatung.*

Sehr geehrte\*r XY,

Sie erhalten anbei die Schilderung eines diskriminierenden Vorfalles und zusätzlich die Schilderung eines zumindest in der Rückschau als fragwürdig erscheinenden Umgangs mit mir als Mitarbeiter mit der Bitte, den dadurch aufgeworfenen Fragen nachzugehen.

1) Im Januar erfuhr ich, dass andere Beschäftigte von meiner Autismus-Diagnose wussten. Zuvor fiel mir bereits auf, wie sich andere Beschäftigte und sich mir gegenüber - aus meiner Sicht - zurückhaltend bis offen unkollegial verhielten:

Anfragen wurden nicht beantwortet, Termin-Vereinbarungen nicht eingehalten, Kolleginnen reagierten nicht auf Nachfragen.

2) Dann wurde mir bei verschiedenen Anlässen klar, dass meine Autismus-Diagnose weitererzählt worden war.

Erster Anlass war, dass ein Kollege wiederholt betont langsam mit mir sprach und sich - obwohl wir schon länger in unterschiedlichen Kontexten miteinander zu tun hatten - sich mit vollem Namen, ebenfalls langsam gesprochen, vorstellte - obgleich mir dies alles bekannt war.

Zunächst fühlte ich mich „auf den Arm genommen“ und nahm diesen Vorfall nicht ernst (genug).

Als dies am TT.MM.JJJJ ein weiteres Mal erfolgte, sagte ich dem Kollegen, ich sei zwar schwer behindert, aber nicht schwer von Begriff. Der Kollege erwiderte, dies wisse er, sei aber nicht mehr sicher gewesen, ob ich es selbst noch wisse.

Diese Erklärung des Kollegen war mir neu, überraschte mich und zeigte mir, dass jemand von meiner Diagnose/Schwerbehinderung wusste, dem ich das zu keinem Zeitpunkt gesagt hatte und auch nicht wollte, dass er dies weiß.

Ich empfinde diesen Umstand als diskriminierend und das Vertrauen zu den wenigen Personen, denen ich einst meine Diagnose und Schwerbehinderung anvertraut hatte, ist „hinüber“.

Gesundheitlich geht es mir seit Jahresbeginn schlecht und ich fahre nur noch mit hoher Anspannung zu Treffen, bei denen ich auf Mitarbeitende treffen könnte bzw. vermeide es zur Geschäftsstelle zu gehen. Im Februar war ich einige Zeit mit unbekannter Ursache krankgeschrieben.

Nachdem ich anderen Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen und Menschen im Autismus-Spektrum davon berichten und um Rat fragen konnte, weiß ich nach Aufklärung durch eine Beratungs- und Beschwerdestelle, dass

- das unter 1) gen. Verhalten der "Kolleginnen" ausgrenzend war

- Behinderungsarten wie unter 2) dargelegt weiterzuerzählen nicht richtig ist.

3) Zugleich weise ich auf ein weiteres Vorkommnis hin, dass nämlich Unterlagen zurückgehalten wurden, die ich in meiner Funktion hätte im Monat/Jahr erhalten müssen, um sie mit von mir begleiteten jungen Erwachsenen zu bearbeiten. Diese gelangten erst unter großem Aufwand im Monat/Jahr zu mir - mit einer Verspätung von fast 6 Monaten.

Dass es sich um eine Form von Ausgrenzen und Mobbing handeln könnte, die man Stonewalling nennt, und die ein Ausgrenzen aus einem wichtigen Informationsfluss oder wie unter 3) geschildert aus einem Arbeitsprozess beinhaltet, war mir in dem verursachten Wirrwarr nicht klar.

Daher sehe ich neben dem unter 2) geschilderten diskriminierenden Verhalten Anzeichen für weiteres ausgrenzendes Verhalten.

Dieses Schreiben reiche ich nach Beratung durch eine Beratungs- und Beschwerdestelle ein als Beschwerde gemäß §15 Abs. 4 AGG, in der Hoffnung auf eine Klärung der Angelegenheit.

Bitte beachten Sie, dass dies zusätzlich zu den alltäglichen, behinderungsbedingten Belastungen eine m.E. unnötige Mehrbelastung darstellte und darstellt und ich das nicht so stehen lassen möchte. Vor

allem ist einerseits mit dem ausschließenden und dann andererseits mit der ableistischen Ansprache mein Einsatz gemäß meinen Stärken und der Absprachen verunmöglicht worden: Wer kann sich denn in so ein Umfeld noch ungetrübt und mit Hingabe einbringen?

Sollten sich noch weitere Nachteile oder Schäden ergeben, werde ich Sie davon in Kenntnis setzen. Ich ersuche Sie um eine vertrauliche Behandlung des Falls und weise auf die Wahrung meines Rechts hin, wegen dieser Beschwerde keine (weiteren) Nachteile zu erleiden (§16 AGG).

Darüber hinaus weise ich darauf hin, dass Sie nach §12 Abs. 1 und 3 AGG verpflichtet sind, Maßnahmen zum Schutz vor weiteren Benachteiligungen zu ergreifen, dies kann etwa in dem Hinzuziehen einer neutralen Vertrauensperson außerhalb des Umfeldes, in dem die Diskriminierungen stattfanden, bestehen.

Zudem bitte ich um Bestätigung des Eingangs meines Schreibens.

Was die Höhe einer Entschädigung betrifft, sollte diese ein Brutto-Monatsgehalt betragen, stelle dies aber im Fall einer etwaigen juristischen Auseinandersetzung dem Gericht anheim.

Es grüßt Sie freundlich

Herr A.

## **B) Barrieren im Referendariat**

Klient Herr B. ist aufgrund einer Behinderung auf den Rollstuhl angewiesen. Aufgrund dessen stieß er im Vorbereitungsdienst (Referendariat) auf Barrieren und Hürden. Herr B. hatte vor Beginn seines Referendariats darauf hingewiesen, dass er auf Grund seiner Behinderung an einer barrierefreien Schule unterrichten müsse, und hatte sich um ein Referendariat bei zwei verschiedenen barrierefreien Schulen bemüht. Der Schwerbehindertenbeauftragte des Regierungspräsidiums I., Herr J., versicherte ihm mündlich im Vorfeld, dass die Zuteilung an eine der gewünschten Schulen möglich sei. Herr B. wurde dann jedoch einer anderen (nicht barrierefreien) Schule, der Schule K. zugeteilt. Diese Schule wurde von Herrn J. und der Leitung des Lehrer\*innenseminars besucht, um sich ein Bild zu Barrierefreiheit zu machen. Klient Herr B. wurde über diesen Termin weder im Vorfeld informiert noch hinzugezogen.

Herr B. begann also sein Referendariat an der Schule K. und stieß auf eine Vielzahl von Barrieren: Es gab keinen Aufzug, mit welchem er das Lehrer\*innenzimmer erreichen hätte können. Dies erschwerte ihm die Unterrichtsvorbereitung und den Kontakt und kollegialen Austausch mit anderen Lehrkräften. Außerdem konnte er so nicht an im Lehrer\*innenzimmer befindliche Lehrmaterialien gelangen. In einem Ausbildungsgespräch wurde ihm zudem vorgeworfen, sich nicht am Schulfest beteiligt zu haben, konkret, sich nicht in aushängende Listen (mit Aufgaben für Lehrkräfte) eingetragen zu haben. Diese hingen jedoch im Lehrer\*innenzimmer, und Herr B. wurde nicht über die Existenz der Listen aufgeklärt. Herr B. wurde zwar von der Schulleitung ein eigenes Zimmer zugewiesen, verbunden mit dem Versprechen, dass der Raum mit einem Kopierer, Arbeitsmaterialien sowie mit einem internetfähigen iPad ausgestattet wird. Dieses Versprechen wurde nicht eingehalten. Die ausgehändigten iPads waren nicht funktionsfähig und die anderen Geräte und Arbeitsmaterialien kamen nie an. Die erschwerten Bedingungen setzten sich in den Klassenräumen fort. Herr B. war es nicht möglich, im Rollstuhl sitzend auf das Whiteboard zu schreiben. Daraufhin wurde ihm zugesichert, dass ihm innerhalb der nächsten Wochen ein Gerät zu Verfügung gestellt werde, welches mit dem Whiteboard verbunden werden könne, um seine Tafelaufschriebe auf das Whiteboard zu projizieren. Auch dieses Versprechen wurde nicht eingehalten. Ebenso konnte Herr B.

den Beamer in einem Klassenraum nicht selbstständig bedienen, da der Beamer an der Decke angebracht ist und Herr B., um den Einschaltknopf zu drücken, auf einen Tisch hätte steigen müssen. Er bat die Schulleitung, ihm eine Fernbedienung zur Verfügung zu stellen. Dies wurde ihm verweigert mit dem Hinweis, dass er mit den Geräten zurechtkommen müsse, die an der Schule verfügbar seien. Außerdem musste er teilweise zwischen Unterrichtsstunden ohne Pausen den Raum wechseln, weshalb er zu spät kam. Auf seine Entschuldigung reagierte die Mentorin mit dem Hinweis, so sei dies eben im Lehrer\*innenalltag, man würde nicht immer im selben Zimmer unterrichten.

\*\*\*

Guten Tag,

Herr B. wandte sich an die Antidiskriminierungsstelle V., da er Unterstützung hinsichtlich der Aufkündigung seines Referendariats benötigt. Er bat mich um eine Stellungnahme hinsichtlich Benachteiligung aufgrund seiner Behinderung während seiner Referendariatszeit an der K.-Schule in Musterstadt.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Herr B. ist aufgrund einer Behinderung auf den Rollstuhl angewiesen. Aufgrund dessen stieß er im Vorbereitungsdienst auf Barrieren und Hürden. Im Artikel 25 der Behindertenrechtskonventionen zu Arbeit und Beschäftigung wird im Abschnitt (1) i) darauf hingewiesen, dass sicherzustellen ist, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden. Dies war bei Herr B. leider nicht der Fall, wie die Schilderungen von ihm aufzeigen. Aufgrund der Barrieren, die noch näher aufgeführt werden, war es Herrn B. nicht möglich sein Referendariat so durchzuführen, wie es einem Lehramtsanwärter ohne Behinderung möglich gewesen wäre.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird dann von einer Benachteiligung ausgegangen, wenn ein geschütztes Merkmal laut AGG vorliegt, das zu einer Benachteiligung führt, ohne dass es dafür einen sachlichen Rechtfertigungsgrund gibt. Bei Herrn B. trifft das geschützte Merkmal Behinderung zu. Es kam zu einer Benachteiligung gegenüber nichtbehinderten Referendar\*innen ohne einen sachlichen Rechtfertigungsgrund, wie die Ausführungen von Herrn B., die mir schriftlich vorliegen, vermuten lassen und auf die im weiteren Bezug genommen wird. Ebenso liegt mir das Protokoll der Vereinbarungen des ersten Ausbildungsgesprächs am TT.MM.JJJJ vor.

Schon der selbstständige Zugang zum Schulhaus war für Herrn B. nicht möglich, da er eine Bordsteinkante nur dann selbstständig überwinden konnte, wenn keine Materialien zu transportieren waren, was im Lehrberuf selten der Fall ist und zudem das Türschloss der Eingangstüre zum Schulgebäude häufig nicht funktionierte. Ebenso waren die Türen in den Gängen im "barrierefreien" Neubau so schwer, dass es Herr B. nicht möglich war, diese selbstständig zu öffnen. B. wies schon vor Beginn seines Referendariats darauf hin, dass er aufgrund seiner Behinderung in einer barrierefreien Schule unterrichten müsse. Er gab zwei barrierefreie Schulen in ihrem Bezirk an: die X-Realschule und die Y-Realschule in Musterhofen. Der Schwerbehindertenbeauftragte des Regierungspräsidiums W., Herr M., versicherte ihm mündlich im Vorfeld, dass die Zuteilung an eine Musterhofener Realschule möglich sei. Leider wurde Herr B. der

K.-Schule in Mustringen zugeteilt. Die Seminarleitung, Frau P., und Herr M. besichtigen diese Schule, um sich ein Bild zu Barrierefreiheit zu machen. Leider ohne Herrn B., er über diesen Termin nicht informiert wurde. Jedoch wurde ihm nach dem Besichtigungstermin versichert, dass die Schule barrierefrei sei. Es wäre sicher sinnvoll gewesen, wenn Herr B. bei dem Besichtigungstermin dabei gewesen wäre, denn wer, wenn nicht er, hätte die für ihn benötigte Barrierefreiheit besser einschätzen können?

Denn es stellte sich heraus, dass Herr B. das Lehrerzimmer in Ermangelung eines Aufzugs nicht erreichen konnte. Dies ist jedoch für die Durchführung eines guten Unterrichts aus mehreren Gründen notwendig. Der kollegiale Austausch mit anderen Lehrer\*innen ist unerlässlich, um sich als Teil der Schule zu fühlen und um Absprachen hinsichtlich der Klassen, des Unterrichts oder sonstigen Terminen treffen zu können. Jedoch wurde ihm im ersten Ausbildungsgespräch am TT.MM.JJJJ vorgeworfen, er hätte sich nicht am Schulfest beteiligt und sich in keine Liste eingetragen, in die sich Lehrkräfte eintragen konnten, um Aufgaben zu übernehmen. Er wurde weder auf die Existenz einer solchen hingewiesen noch wurde die Liste in sein Arbeitszimmer gelegt. Ebenso wurde ihm zum Vorwurf gemacht, dass sie sich nicht mit anderen Kolleg\*innen austausche. Dies war, wie schon erwähnt, nicht möglich.

Zitat aus den Vereinbarungen des ersten Ausbildungsgesprächs am TT.MM.JJJJ: „Engagement in der Schule: Der Zugang zum Lehrerzimmer ist mit dem Rollstuhl nicht möglich, wohl aber im anderen Gebäude ist die direkte Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen möglich. Außerunterrichtliches Engagement gab es bisher keines von Herrn B. Am heutigen Schulfest der Schule beispielsweise beteiligt er sich nicht aktiv.“

Ebenso war es Herrn B. nicht möglich an Lehrmaterialien zu gelangen, die sich im Lehrerzimmer befanden. Herrn B. wurde zwar von der Schulleitung ein eigenes Zimmer zugewiesen, verbunden mit dem Versprechen, dass der Raum mit einem Kopierer, Arbeitsmaterialien sowie mit einem internetfähigen iPad ausgestattet wird. Leider wurde das Versprechen nicht eingehalten. Die ausgehändigten iPads waren nicht funktionsfähig und die anderen Geräte und Arbeitsmaterialien kamen laut B. nie an. Unter diesen erschwerten Bedingungen konnte der Arbeits- und Unterrichtsvorbereitungsraum, der laut Schulleitung als solcher gedacht war, nicht entsprechend genutzt werden.

Die erschwerten Bedingungen setzten sich in den Klassenräumen fort. Herrn B. war es nicht möglich, im Rollstuhl sitzend auf das Whiteboard zu schreiben. Daraufhin wurde ihm zugesichert, dass ihm innerhalb der nächsten Wochen ein Gerät zu Verfügung gestellt werde, welches mit dem Whiteboard verbunden werden könne und seine Tafelaufschriebe auf das Whiteboard projiziert würden. Auch dieses Versprechen wurde nicht eingehalten. Ebenso konnte B. den Beamer in einem Klassenraum nicht selbstständig bedienen, da der Beamer an der Decke angebracht ist und B., um den Einschaltknopf zu drücken, auf einen Tisch hätte steigen müssen. Er bat die Schulleitung, ihm eine Fernbedienung zur Verfügung zu stellen. Dies wurde ihm verweigert mit dem Hinweis, dass er mit den Geräten zurechtkommen müsse, die an der Schule verfügbar seien.

Sollten diese Ausführungen von Herrn B. zutreffen, dann müssen der Schule eklatante Versäumnisse hinsichtlich der Barrierefreiheit vorgeworfen werden. Wie eingangs erwähnt müssen laut der UNBRK am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden, damit Herr B. gegenüber nichtbehinderten Lehrer\*innen und Referendar\*innen nicht benachteiligt wird. Die von B. berichteten Benachteiligungen führten dazu, dass B. nicht die gleichen Voraussetzungen hatte wie nicht körperlich eingeschränkte Lehramtsanwärter, sich adäquat auf ihren Unterricht vorzubereiten bzw. diesen durchzuführen. Ihm nun jedoch laut der Vereinbarungen des ersten Ausbildungsgesprächs am TT.MM.JJJJ den Vorwurf zu machen: „Unterrichtsdurchführung:

Bei der Unterrichtsorganisation fällt das Bedienen der technischen Geräte (Medieneinsatz) schwer, verdreht die Tatsachen.

Herr B. führte an, dass er hin und wieder nach Beendigung des Unterrichts ohne dazwischenliegende Pausen Klassenzimmer wechseln musste. Zwar wurde ihm zu Beginn ihres Referendariats an der K.-Schule ein Klassenzimmer zugewiesen, jedoch musste er aufgrund der erhöhten Schüler\*innenzahl einer 6. Klasse einen „fliegenden Raumwechsel“ bewerkstelligen. Dies führte dazu, dass B. zu spät zum Unterricht kam. Die Entschuldigung seinerseits an seine Mentorin wurde nach Aussage von B. mit den Worten „Tja, so ist das nun mal im Lehreralltag. Man unterrichtet nicht immer im selben Klassenzimmer.“ quittiert. Sollte dies zutreffen, fehlte ihrer Mentorin das nötige Feingefühl für die einhergehenden Einschränkungen aufgrund der Behinderung von Herrn B.

Das Referendariat ist eine anstrengende und aufreibende Zeit für alle Lehramtsanwärter\*innen, jedoch ist es nachvollziehbar, dass sich diese Zeit für angehende Lehrer\*innen mit Behinderungen noch herausfordernder darstellt. Dies musste auch Herr B. feststellen und beantragte seinen Wiedereinstieg in den Vorbereitungsdienst in Teilzeit, um aufgrund der geringeren Unterrichtsverpflichtung regelmäßig Physiotherapie zur Erhaltung seines körperlichen Zustands wahrnehmen und nach einem Schultag Erholungsphasen einlegen zu können. Die Teilzeit wurde ihm vonseiten des Regierungspräsidiums mit der Begründung nicht gewährt, dass seine Behinderung schon während seines ersten Dienstantritts bestand, den er in Vollzeit absolvierte und er deshalb so weitermachen müsse, wie er sein Referendariat begonnen habe.

Herr B. möchte seinen Vorbereitungsdienst an einer Schule absolvieren, an der die Voraussetzung vollumfänglicher Barrierefreiheit gegeben ist und an der er nicht abgeschottet vom übrigen Kollegium in einen separaten Raum verweilen muss. Das Referendariat dient dazu, sich hinsichtlich Pädagogik, Methodik und Didaktik weiterzuentwickeln. Dazu ist eine wertschätzende Begleitung seitens der Mentor\*innen, der Schulleitung, des Kollegiums und der Lehrbeauftragten unerlässlich und sollte allen Lehramtsanwärter\*innen zu Gute kommen. Dies war bei B. nicht der Fall. Für Referendar\*innen mit Behinderungen braucht es zusätzliche Maßnahmen, wie Barrierefreiheit und Rücksichtnahme auf die körperlichen Einschränkungen. Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, dann ist es auch Herrn B. möglich einen adäquaten Unterricht durchzuführen.

2015 wurde im baden-württembergischen Landtag die Änderung des Schulgesetzes zur schulischen Inklusion beschlossen. Die Eltern von Kindern mit Behinderung können nun wählen, ob ihr Kind eine allgemeine Schule oder ein sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum besucht.

Somit ist der gemeinsame Schulbesuch für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen keine Ausnahme mehr. Jedoch darf der Inklusionsgedanke nicht bei den Schüler\*innen halt machen, sondern muss auf das Kollegium in Schulen übertragen werden. Lehrer\*innen mit Behinderungen sind eine Chance die Inklusion voranzubringen. Sie dienen als Vorbilder, da sie zeigen, was mit einer Behinderung möglich ist. Somit wird das gemeinsame Miteinander auf allen Ebenen zur Normalität. Inklusion bedeutet jedoch nicht, dass sich Menschen mit Behinderungen an die Normalität der Nichtbehinderten anpassen müssen, sondern dass eine Normalität geschaffen wird, die für alle Gleichberechtigung schafft.

Herr B. sollte die Möglichkeit erhalten, unter barrierefreien Bedingungen seinen Vorbereitungsdienst in Teilzeit ableisten zu können, um nicht beeinträchtigten Referendaren gegenüber nicht benachteiligt zu sein.

Freundliche Grüße

Ulrike Musterle

### **C) Nachteile durch Nachteilsausgleich**

Klientin Frau C. studiert. Für ihre Prüfungen hat sie einen Nachteilsausgleich, welcher ihr zusagt, dass ihre Prüfungen mit Prüfer\*in und Assistenzkraft in einem separaten Raum stattfinden. Frau C. muss, um prüfungsfähig zu sein, ihre Prüfungstage gut planen, insbesondere die Medikamenteneinnahmen vor und am Prüfungstag. Das Zeitfenster in der C. mit möglichst wenig Symptomen und Nebenwirkungen die Prüfung ablegen kann ist nicht groß, von daher ist es für sie unerlässlich, dass der Prüfungstermin pünktlich eingehalten wird.

Zu ihren beiden Prüfungen kamen die Prüfer\*innen jedoch deutlich zu spät, weshalb sie jeweils erst mit ca. 60 Minuten Verzögerung die Prüfung beginnen konnte.

Frau C. bestand eine der die Prüfungen nicht. Dies ist sicher nicht nur der Verspätung des Prüfers geschuldet. Jedoch spielt die Verspätung mit hinein, da dies für C. zusätzlichen Stress und Aufwand bedeutete, da sofort einiges umorganisiert werden musste (Dienstplan, Fahrdienst, Anschlussstermine). Zudem hatte Frau C. keine Möglichkeit mit Maßnahmen oder Medikamenten auf die Situation zu reagieren, da nicht klar war, ob und wann die geplanten Prüfungen stattfindet. Dies wirkte sich auch auf ihre Konzentration aus.

\*\*\*

Sehr geehrte Frau Dr. L.,

Frau C. wandte sich an mich, als Antidiskriminierungsberaterin, da es bei den Prüfungen, die laut Nachteilsausgleich mit dem Prüfer und der Assistenzkraft in einem separaten Raum stattfinden sollen zu Problemen kam. Sowohl bei der Prüfung „UVW“ am TT.MM.JJJJ als auch bei der Prüfung „XYZ“ am TT.MM. erschienen beide Prüfer über eine halbe Stunde bzw. 45 min zu spät. Die UVW-Prüfung startete mit ca. 60 min, die XYZ-Prüfung mit ca. 50 min Verspätung.

Frau C. muss, um prüfungsfähig zu sein, die Prüfungstage gut planen, insbesondere die Medikamenteneinnahmen vor und am Prüfungstag. Das Zeitfenster in der Frau C. mit möglichst wenig Symptomen und Nebenwirkungen die Prüfung ablegen kann ist nicht groß, von daher ist es unerlässlich, dass der Prüfungstermin pünktlich eingehalten wird.

Leider bestand Frau C. die Prüfung am TT.MM. nicht. Dies ist sicher nicht nur der Verspätung des Prüfers geschuldet. Jedoch spielt die Verspätung mit hinein, da dies für Frau C. zusätzlichen Stress und Aufwand bedeutete, da sofort einiges umorganisiert werden musste (Dienstplan, Fahrdienst, Anschlussstermine). Zudem hatte Frau C. keine Möglichkeit mit Maßnahmen oder Medikamenten auf die Situation zu reagieren, da nicht klar war, ob und wann die geplanten Prüfungen stattfindet. Dies wirkte sich auch auf die Konzentration aus.

Es würde Frau C. helfen, wenn zumindest die Prüfung, die sie nun nachholen muss, zum vereinbarten Zeitpunkt stattfindet.

Für mich stellt sich die Frage, ob Frau C. das Recht hätte eine Prüfung zu verweigern, wenn die vereinbarten Zeiten von Seiten der Universität Ulm nicht eingehalten werden, ohne dass ihr daraus Nachteile entstehen.

Meiner Ansicht nach ist es nicht die Aufgabe von Frau C., die Prüfer an den Termin zu erinnern. Studierende ohne Nachteilsausgleich können sicher davon ausgehen, dass die Prüfung zu dem angegebenen Termin stattfinden wird. Leider ist der Nachteilsausgleich für C. zum Nachteil gegenüber

nichtbehinderten Studierenden geworden. Ich bitte Sie dringend, dass alle weiteren Prüfungen korrekt und ohne zusätzlichen Stress und Mehraufwand für Frau C. abgehalten werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Musterle

#### **D) Keine Rückmeldung nach Bewerbungsgespräch**

Herr D. ist schwerbehindert und bewarb sich um eine Stelle als Assistenzkraft an einer Schule. Einige Monate zuvor hatte Herr D. an der Schule eine Woche lang hospitiert. Die Schulleitung kontaktierte Herrn D. nach der Hospitation, um ihn einzuladen, sich auf eine Stelle als pädagogische Assistenz zu bewerben. Herr D. kam dem nach und bewarb sich. Er wurde zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Dieses fand unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der stellvertretenden Schulleitung und dem Vertreter des Personalrates statt und wurde von der Schulleitung geführt. Herr D. benannte in diesem Bewerbungsgespräch auch die eigene, nicht sichtbare Behinderung.

Nach dem Bewerbungsgespräch, welches ca. einen Monat vor Beginn der Sommerferien stattgefunden hatte, bekam Herr D. keinerlei Rückmeldung von der Schulleitung bezüglich des Bewerbungsgesprächs. Auf eine schriftliche Nachfrage seitens Herr D. an die Schule erhielt Herr D. keine Rückmeldung. Im Abstand einiger Monate fragte Herr D. noch weitere Male nach. Schließlich teilte das Schulamt O. ihm mit, es könnten keinerlei Auskünfte erteilt werden.

\*\*\*

Sehr geehrter Herr U. [Schulleitung],

Herr D. wandte sich an die Antidiskriminierungsberatungsstelle von adis e.V., da er auf seine Bewerbung an der L.-Schule in Musterstadt als pädagogischer Assistent bisher keine Rückmeldung erhielt.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Im Folgenden beziehe ich mich auf die Informationen von Herrn D.:

Herr D. wurde am TT. Juni dieses Jahres von der Schulleitung der L.-Schule persönlich kontaktiert, sich auf die Stelle als pädagogischer Assistent zu bewerben. Im Mai JJJJ hospitierte Herr D. für eine Woche in der Schule. Aufgrund dessen waren ihm die Kolleg\*innen bekannt und sympathisch. Herr D. bewarb sich am TT. Juni JJJJ bei der L.-Schule, um die Stelle als Pädagogischen Assistenten. Am TT. Juli JJJJ fand das Bewerbungsgespräch unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der stellvertretenden Schulleitung und dem Vertreter des Personalrates statt. Das Gespräch führte der Schulleiter Herr U.

Nach dem Bewerbungsgespräch wartete Herr D. vergeblich auf eine Rückmeldung zum Stand der Bewerbungen seitens der Schulleitung. Als er selbst nach den Sommerferien schriftlich nachfragte, erhielt er keine Antwort. Dies befremdete Herrn D., da er mehrmals mit Herrn U. in Kontakt stand

und er durchweg ein positives Feedback erhielt. Weitere Nachfragen am TT. August und TT. November JJJJ blieben unbeantwortet. Am TT. November JJJJ erhielt Herr D. vom Schulamt O. die Mitteilung, dass keinerlei Auskünfte erteilt werden könnten.

Herr D. benannte bei dem Bewerbungsgespräch seine nicht-sichtbare Behinderung und fragt sich, ob dies ein Grund für die Nichteinstellung sein könnte.

Nach unserer Einschätzung als Antidiskriminierungsberatungsstelle ist es für Menschen mit Behinderungen eine wiederkehrende Erfahrung an zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, da nach §164 SGB IX die Arbeitgeber verpflichtet sind zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Laut §165 Satz 3 SGB IX gelten für öffentliche Arbeitgeber besondere Pflichten: schwerbehinderten Menschen zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Dieser Pflicht kam die Schulleitung der L.-Schule nach. Jedoch legt die Tatsache, dass es nach dem Bewerbungsgespräch keine Rückmeldung gab, die Vermutung nahe, dass es sich um eine nicht ausgesprochene Absage aufgrund der Behinderung handelt.

Ich bitte sie im Namen von Herrn Bohme bis Mitte Januar JJJJ um eine Stellungnahme, weshalb er trotz mehrmaligen Nachfragen keine Antwort auf seine Bewerbung erhielt.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Musterle

## **E) Benachteiligung im Studium**

Frau E. ist Studentin und körperlich behindert. Für die Abgabe ihrer Bachelorarbeit erhielt sie einen Nachteilsausgleich in Form einer Schreibverlängerung. Infolgedessen verzögerte sich das Ausstellungsdatum ihres Bachelorzeugnisses. Frau E. erhielt eine Bescheinigung über den Bachelorabschluss und begann ein Masterstudium. Ihre neue Hochschule forderte nun ein, sie müsse zeitnah bis zu einer Frist ihr Bachelorzeugnis nachreichen, sonst würde sie exmatrikuliert. Die alte Hochschule von Frau E. hat ihr jedoch auch zwei Monate nach der Bachelorprüfung kein schriftliches Zeugnis ausgestellt und ihr droht nun die Gefahr der Exmatrikulation.

\*\*\*

Sehr geehrte Frau T.,

Frau E. wandte sich an die Antidiskriminierungsberatungsstelle von adis e.V., da der ihr zustehende Nachteilsausgleich zu erheblichen Nachteilen führt, hinsichtlich ihres vorgesehenen Masterstudiengang an der Universität in Musterstadt.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Im Folgenden beziehe ich mich auf die Informationen von Frau E. Sie studiert seit 01. März JJJJ im Kooperationsmaster XYZ. Ihren Bachelor schloss sie an der Hochschule Mittelhaue ab. Aufgrund ihrer körperlichen Behinderung erhielt Frau E. einen Nachteilsausgleich dahingehend, dass ihr eine Schreibzeitverlängerung für ihre Bachelorarbeit gewährt wurde. Die Abgabefrist wurde auf den 15.

Februar JJJ für Frau E. verlängert. Die Bachelorverteidigung wurde auf den 01.03.JJ angesetzt. Somit ist der Bachelorabschluss auf das Sommersemester JJJ datiert. Bisher erhielt Frau E. nur eine Bescheinigung über ihren Bachelorabschluss, der aber nach ihren Aussagen wertlos ist, da die Universität Musterstadt diese Bescheinigung nicht als offizielles Zeugnis anerkennt. Frau E. erhielt von der Universität Musterstadt eine Frist bis zum 15. Mai JJJ die geforderten Unterlagen einzureichen, ansonsten droht ihr die Exmatrikulation aus dem Masterstudiengang.

Frau E. hat, aufgrund der nachvollziehbaren Befürchtung, dass ihr Masterstudium in Gefahr ist, u.a. die Gleichstellungsbeauftragte und den Behindertenbeauftragten darüber informiert. Laut Frau E. wurde ein Gespräch mit Ihnen Frau T. am 28. April JJJ geführt. Daraufhin wurde keine Korrektur der falschen Angaben durchgeführt. Auch liegt das Zeugnis in gedruckter Form immer noch nicht vor, wird jedoch von der Universität Musterstadt bis zum 15. Mai JJJ eingefordert. Bezüglich der falschen Angaben teilten Sie Frau E. mit, dass eine Korrektur erfolgen werde. Frau E. bekam nun die Mitteilung von dem Studierendensekretariat der Uni Musterstadt, dass keine Fristverlängerung für die Nachreichung der Unterlagen gewährt wird, und Frau E. wurde mit der Exmatrikulation gedroht.

Nach meinem Dafürhalten liegt hier eine eindeutige Benachteiligung von Frau E. aufgrund ihrer Behinderung vor. In mehreren Gesprächen mit ihr schilderte sie mir, dass ein Studium mit Behinderung mit vielen Hürden verbunden ist, die für nichtbehinderte Studierende nicht vorliegen. Diese Hürden kosten Frau E. viel Zeit und Kraft, die sie eigentlich für das Studium benötigen würde. Trotz aller Widrigkeiten schloss Frau E. ihr Studium ab und möchte sogar einen Masterabschluss erwerben. Um die behinderungsbedingten Schwierigkeiten abzumildern, gibt es den gesetzlich gewährten Nachteilsausgleich für behinderte Studierende. Nun ist der Fall eingetreten, dass der Nachteilsausgleich für Frau E. nicht ihr Studium erleichtert, sondern sie in die fatale Situation bringt, dass ihr Plan an der Uni Musterstadt den Masterstudiengang zu beginnen zunichte gemacht werden könnte. Die Zeit und Mühe, die Frau E. nun aufwenden muss, um Ordnung in das Verwaltungschaos zu bringen nimmt ihr die notwendige Zeit sich um ihr Studium zu kümmern, und wieder liegt darin eine Benachteiligung gegenüber nichtbehinderten Studierenden, die sich um solche Themen aufgrund ihrer Nichtbehinderung nicht kümmern müssen.

Ich bitte Sie umgehend die nötigen Dokumente an Frau E. weiterzureichen, damit die Frist bis zum 15. Mai JJJ eingehalten werden kann und Frau E. aufgrund von Ihnen keine Exmatrikulation erhält und somit ihre Zukunftspläne torpediert werden.

Sollten Ihrerseits dagegen Einwände bestehen sollten Sie mir diese umgehend mitteilen, damit ich diese mit Frau E. vor der Beendigung der Frist besprechen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Musterle

## F) Fremdbestimmtes Busfahren

Klient Herr F. ist ein Anfang 30-jähriger Mann, der Rollstuhl fährt. Er lebt in der Stadt P. und nutzt das städtische Angebot öffentlicher Verkehrsmittel, speziell der Stadtbusse (in der Stadt namentlich: P-Bus). Herr F.s Oberkörper und Arme sind nicht von seiner körperlichen Behinderung betroffen, er entscheidet selbstständig, wie er in den Bus hinein- und herauskommt, wie er sitzt und sich sichert. So fährt Herr F. aus persönlichen Präferenzen, aber auch, weil es für ihn am sichersten ist, vorwärts im Bus mit. In der Vergangenheit hatte er diesbezüglich mit den Fahrer\*innen von P-Bus gute Erfahrungen gemacht. Nun kam es jedoch vor, dass ein Fahrer von P-Bus Herrn F. basierend auf einer Verordnung, man müsse als Rollstuhlfahrer\*in im P-Bus rückwärtsfahren, Herrn F. nicht die selbstständige Wahl seiner Fahrtposition überließ (wie dies allen Fahrgästen möglich ist, welche nicht im Rollstuhl sitzen). Zudem infantilisierte er Herr F. in diesem Kontakt, Herr F. erlebte den Kontakt als Entmündigung. Schriftlich und telefonisch versuchte Herr F., den Vorfall zu klären und zu erläutern, dass er auf Grund seiner körperlichen Konstitution (allgemeiner Fitness und gesunder, muskulöser Arme) durchaus in der Lage ist, sich selbstständig vorwärts im Bus zu sichern.

In einem Antwortschreiben teilte die Busgesellschaft Herrn F. folgendes mit:

- Der Fahrgast habe in öffentlichen Verkehrsmitteln grundsätzlich selbst für seine Sicherheit zu sorgen
- Hat der Fahrgast jedoch eine erkennbare schwere Behinderung und muss sich dem Busfahrer aufdrängen, dass der Fahrgast beim Fahren stürzen könnte, muss der Fahrer für die korrekte Positionierung sorgen
- Kümmert sich das Fahrpersonal nicht um eine ordentliche Positionierung, so kann im Schadensfall ein Mitschuldenanteil auf den Fahrer übergehen

Herr F. wird durch sein Rollstuhlfahren bei der Busfahrt jedoch nicht *schwer behindert*, und kann, wie auch andere Fahrgäste, selbstständig darüber befinden, inwiefern er sich festhalten muss (und in welche Richtung er sich platziert), um eine sichere Busfahrt zu gewährleisten.

\*\*\*

Sehr geehrtes P-Bus-Team,

Herr F. wandte sich an die Antidiskriminierungsberatung von adis e.V., da er gerne mit Ihnen ins Gespräch zu seiner Sitzposition als Rollstuhlfahrer im Bus kommen möchte.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Herr F. ist schon telefonisch wie auch schriftlich mit Ihnen in Kontakt getreten, bezüglich der Verordnung, dass man sich im Rollstuhl mit dem Rücken entgegen der Fahrtrichtung positionieren sollte. Diese Position ist für Herrn F. eine sehr unsichere, wie er Ihnen ausführlich in der E-Mail vom TT.MM.JJJJ schrieb.

Herr F. leitete mir den E-Mail-Verkehr mit Ihnen weiter. Jedoch sind auch Ihre Argumente nachvollziehbar:

- Der Fahrgast habe in öffentlichen Verkehrsmitteln grundsätzlich **selbst für seine Sicherheit** zu sorgen
- Hat der Fahrgast jedoch eine erkennbare schwere Behinderung und muss sich dem Busfahrer aufdrängen, dass der Fahrgast beim Fahren stürzen könnte, muss der Fahrer für die korrekte Positionierung sorgen
- Kümmert sich das Fahrpersonal nicht um eine ordentliche Positionierung, so kann im Schadensfall ein Mitschuldenanteil auf den Fahrer übergehen

Für mich stellt sich wiederum die Frage, wie eine „schwere Behinderung“ definiert wird.

Herr F. sitzt zwar im Rollstuhl, jedoch sind seine Arme nicht betroffen und sehr muskulös. Herr F. ist sportlich und sicher nicht schwer behindert im Sinne von hilflos. Wir würden uns gerne mit Ihnen treffen, damit Sie sich selbst ein Bild von seinen körperlichen Fähigkeiten machen können.

In der Antidiskriminierungsarbeit gibt es einen wichtigen Satz, der lautet:

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

Neben der sachlichen Ebene gibt es auch eine emotionale Ebene. Menschen mit Behinderungen erfahren häufig in Ihrem Leben, dass sie nicht selbst entscheiden dürfen, was gut und stimmig für sie ist. Immer wieder müssen sie um ihre Selbstbestimmung kämpfen. Diese Erfahrung macht auch leider Herr F. und er meinte zu mir, dass seine Selbstständigkeit ein hohes Gut für ihn sei.

Bisher macht er gute Erfahrungen mit den Busfahrern des P-Bus-Teams und er fühlt sich von allen Busfahrer\*innen ernstgenommen, indem er selbst entscheiden darf, wie er in den Bus hinein- und herauskommt, wie er sitzt und sich sichert. Dies zeigt ihm, dass er als Person akzeptiert wird, wie alle anderen Menschen auch. Denn Fußgänger dürfen sich ihren Platz im Bus selbst aussuchen, dürfen stehen oder sitzen im Bus, ohne Vorschriften und „selbst für ihre Sicherheit sorgen“.

Herr F. fühlt sich von einem Busfahrer gegängelt und wie er sagt, fühle er sich – **als erwachsener Mann von 31 Jahren** – wie ein kleines Kind behandelt, dem man sagen müsse, wie es sich zu verhalten habe. Leider sind solche Erfahrungen immer noch Realität für Menschen mit Behinderungen. Sie können sich sicher vorstellen, dass dies entmündigend für eine erwachsene Person ist.

Was halten Sie davon, wenn wir uns gemeinsam treffen, damit sie Herrn F. kennenlernen und sich selbst ein Bild über seine Behinderung und Fähigkeiten machen können.

Ich freue mich über eine positive Antwort Ihrerseits und verbleibe mit freundlichen Grüßen.

Ulrike Musterle

## **G) Entziehung der Personensorge für Kind**

Klientin Frau G. ist gehörlos und hat eine Lernbehinderung. Sie ist alleinerziehend mit ihrer Tochter H. Frau G. war sich herausfordernden Situation der Erziehung ihrer Tochter bewusst, und wohnte in einem Eltern-Kind-Haus. Dort gab es jedoch keine Person, welche Gebärdensprache beherrschte und demzufolge keine Möglichkeit der Kommunikation zwischen Frau G. und Personal des Eltern-Kind-Hauses. Frau G. fühlte sich deshalb dort nicht unterstützt, sondern beobachtet, mangels der

Kommunikation ließ sich keine vertrauensvolle Beziehung zum Personal aufbauen. Frau G. zog um und kam in Kontakt mit der Sozialpädagogin Frau Q., welche der Gebärdensprache mächtig ist und Frau G. die Unterstützung gibt, die notwendig ist, damit Frau G. ihren Alltag mit Kind gut bewältigen kann.

Nun wurde richterlich entschieden, dass die Tochter von Frau G. in eine Pflegefamilie kommt, da das Jugendamt Kindeswohlgefährdung vermutet. Frau G.s Tochter musste daher nun schon mehrmals die Pflegefamilien wechseln. Nun ist sie wieder bei ihrer Mutter, da man ihr nicht einen weiteren Wechsel in eine neue Pflegefamilie nicht zumuten wollte. Allem Anschein nach geht es ihr derzeit sehr gut bei ihrer Mutter.

\*\*\*

Sehr geehrte\*r Richter\*in W.,

Frau G. hat sich an die Antidiskriminierungsberatung von adis e.V. gewandt, aufgrund der Infragestellung ihrer Erziehungs- und Versorgungskompetenz hinsichtlich ihrer Tochter H.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Als Grund für die am TT.MM.JJJJ von Ihnen beschlossene Entziehung der Personensorge wird angegeben, dass Frau G. aufgrund Ihrer „kognitiven und organischen Einschränkungen (in Form von Intelligenzminderung und hochgradiger Schwerhörigkeit)“ nicht in der Lage sei, das gesundheitliche Wohl Ihrer Tochter sicherzustellen. Das Jugendamt führte als Grund für die akute Kindeswohlgefährdung den Bericht der V.-Stiftung vom TT.MM.JJJJ auf.

Frau G. kam mit ihrer Tochter H. am T.MM.JJJJ zu mir in die Beratung. Frau G. kümmerte sich rührend um H., trotz des Gespräches mit mir hatte sie H. immer im Blick und reagierte adäquat auf die Bedürfnisse von ihr. Nach meinem Ermessen besteht eine sehr enge und liebevolle Verbindung zwischen Mutter und Tochter. Wir sprachen sehr lange miteinander und Frau G. ist sich bewusst, dass sie aufgrund ihrer kognitiven Einschränkungen und der starken Schwerhörigkeit Unterstützung braucht und diese gerne in Anspruch nimmt. Jedoch stellt sich die Frage wie die Hilfsangebote konzipiert sein müssen, damit sie sowohl für Frau G. als auch für H. hilfreich sind. Frau G. hat berichtet, dass in dem Eltern-Kind-Haus, in dem sie untergebracht war, niemand Gebärdensprache beherrschte und sie sich deshalb nicht unterstützt, sondern beobachtet gefühlt hat. Es ist daher wichtig, dass alle Betreuungspersonen, die mit Frau G. in Kontakt kommen, über Gebärdensprache mit ihr kommunizieren können, um eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen.

Frau G. bekam nach dem Umzug nach Musterstadt glücklicherweise Kontakt zu einer Sozialpädagogin, die der Gebärdensprache mächtig ist und Frau G. die notwendige Unterstützung gibt, die notwendig ist, damit Frau G. ihren Alltag mit Kind gut bewältigen kann.

Je nachdem welche Lösung für H. von Ihnen angestrebt wird, müsste gewährleistet sein, dass alle Personen, die als Betreuung eingesetzt werden mit Frau G. über Gebärdensprache kommunizieren können. Denn Gehörlosigkeit stellt kein Hindernis für eine erfolgreiche Elternschaft dar. Mit der richtigen Unterstützung und Ressourcen können gehörlose Eltern ihre Kinder genauso gut erziehen wie hörende Eltern.

Für die Lerneinschränkung bei Frau G. ist es ebenso notwendig, dass sie bei Formalitäten und Besuchen bei Behörden oder Ärzt\*innen Unterstützung erhält. Dies wird von Frau G. ausdrücklich gewünscht.

Die Rechte behinderter Menschen sind in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert. Artikel 23 der Konvention verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, wirksame und geeignete Maßnahmen zu treffen, um Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in Fragen der Ehe, Familie, Elternschaft und Partnerschaft zu beseitigen. Menschen mit Behinderungen sollen die in Artikel 23 der Konvention genannten Rechte gleichberechtigt mit anderen in Anspruch nehmen können. Es ist daher wichtig, dass auch Frau G. die ihr angemessene Unterstützung erhält, um das Wohl ihrer Tochter zu gewährleisten.

Aufgrund der Sorge des Jugendamtes, dass H. von ihrer Mutter nicht gut versorgt wird und Sie den Entschluss fassten H. in Obhut zu geben, musste H. schon mehrmals die Pflegefamilien wechseln. Nun ist H. wieder bei ihrer Mutter, da man ihr nicht einen weiteren Wechsel in eine neue Pflegefamilie nicht zumuten wollte. Allem Anschein nach geht es ihr derzeit sehr gut bei ihrer Mutter. Wie Sie sich sicher vorstellen können, ist der ständige Wechsel von Bezugspersonen nicht förderlich für H.s Entwicklung. H. braucht verlässliche Bindungen, dies ist durch die enge und verlässliche Mutter-Tochter-Beziehung gewährleistet und sollte nicht nochmals unterbrochen werden.

Ich hoffe, dass meine Ausführungen Ihnen helfen werden, eine angemessene Entscheidung im Sinne von Frau G. und ihrer Tochter H. zu treffen.

Mit freundlichen Grüßen,

Ulrike Musterle

## **H) Verweigerung des Eintritts in die Therme**

Klient Herr H. ist Inhaber eines Schwerbehindertenausweises mit dem Merkzeichen „B“ und wollte ohne Begleitperson die R-Therme besuchen. Der Einlass wurde ihm jedoch verweigert, auch nachdem er erklärte, dass dieses Kennzeichen nicht zwingend eine Begleitperson vorsieht, eine Berechtigung, jedoch keine Verpflichtung darstellt.

Ein Telefonat zwischen dem Geschäftsführer und einem Elternteil von Herrn H. einige Tage nach dem Vorfall führte zu keiner für beide Seiten zufriedenstellenden Lösung. Am darauffolgenden Wochenende besuchte H. die Therme wieder und wurde trotz Vorzeigen des Ausweises eingelassen, als seine Eltern daraufhin später die diensthabende Kollegin darauf ansprachen, wurde ihnen mitgeteilt, sie habe dies bisher so gehandhabt, habe aber soeben vom Geschäftsführer Herr X. die Anweisung erhalten, in Zukunft Personen mit dem Merkzeichen B ohne Begleitung abzuweisen.

\*\*\*

Sehr geehrter Herr X.,

die Familie H. wandte sich an die Antidiskriminierungsberatung von adis e.V. aufgrund Ihres Verweises des Sohnes I.H. aus der R-Therme.

Die Beratungsstelle von adis e.V. berät Menschen aus der Region Musterstadt und überregional in Baden-Württemberg. Unsere Grundlage ist das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), aber auch Fälle, die nicht über das AGG zu lösen sind, nehmen wir ernst und versuchen hilfreich zu sein. Das AGG bezieht sich auf folgende schützenswerte Merkmale: Geschlecht, Herkunft, rassistische

Zuschreibungen, Glaube, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität, Behinderung. Aufgrund dieser Merkmale dürfen Menschen keine Benachteiligung erfahren.

Wie die Eltern von I.H. berichteten, ereignete sich vor ein paar Wochen in der R-Therme ein Zwischenfall bezüglich der Kennzeichnung „B“ im Schwerbehindertenausweis von I.H. H. besitzt den Schwerbehindertenausweis mit dem Merkzeichen „B“ und wollte ohne Begleitperson Ihre Therme besuchen. Der Einlass wurde ihm jedoch verweigert, auch nachdem er erklärte, dass dieses Kennzeichen nicht zwingend eine Begleitperson vorsieht.

Das Merkzeichen „B“ im Schwerbehindertenausweis steht für die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson. Hierbei ist zu beachten, dass eine Berechtigung nicht mit einer Verpflichtung gleichzusetzen ist. Die Berechtigung zur Mitnahme einer Begleitperson wird nach § 2 Versorgungsmedizinverordnung Teil D, Nr. 2 gutachterlich beurteilt, die Entscheidung, in welchen Situationen die Person mit diesem Merkzeichen auf eine Begleitung verzichten kann liegt in deren eigenem Ermessen. Die beeinträchtigte Person stellt durch dieses Merkzeichen keine Gefahr für sich oder andere dar (siehe Merkblatt zu den Ausführungen im Schwerbehindertenausweis).

Da I.H. der Zugang zur Therme verwehrt wurde, stellt dies eine Benachteiligung nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG i.V.m. § 1 AGG dar. Die R-Therme zählt hierbei zu den Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Ein Telefonat zwischen Ihnen und einem Elternteil von I.H. einige Tage nach dem Vorfall führte zu keiner für beide Seiten zufriedenstellenden Lösung. Am darauffolgenden Wochenende besuchte H. die Therme wieder und wurde trotz Vorzeigen des Ausweises eingelassen, als seine Eltern daraufhin später die diensthabende Kollegin darauf ansprachen wurde ihnen mitgeteilt, sie habe dies bisher so gehandhabt, habe aber soeben von Ihnen die Anweisung erhalten, in Zukunft Personen mit dem Merkzeichen B ohne Begleitung abzuweisen.

Ihr Vorhaben, in Zukunft Personen mit dem Merkzeichen „B“ im Schwerbehindertenausweis ohne Begleitperson den Zugang zur Therme zu verweigern, würde zu einem Massengeschäft nach § 19 Absatz 1 Nr. 1 AGG führen. Massengeschäft bedeutet das Zustandekommen von zivilrechtlichen Schuldverhältnissen mit vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen. Es handelt sich ebenso um eine Benachteiligung wegen der „Behinderung“ (§ 19 Abs. 1 Var. 5 AGG) von I.H. und allen Personen, die das Merkmal „B“ in ihrem Schwerbehindertenausweis haben.

Eine zulässige unterschiedliche Behandlung nach § 20 AGG schließt sich aus.

Sollten Sie Ihr Vorhaben durchsetzen wollen, kann es nach § 21 AGG zu einer Klage auf Unterlassung führen. Zudem liegt es in Ihrer Verantwortung, das Personal entsprechend der Vorschriften zu informieren, um zukünftig eine unzulässige Zurückweisung aus Unkenntnis der Rechtslage zu vermeiden.

Genauso haben Sie nach § 21 Absatz 2 AGG, den Schaden zu ersetzen. Da es sich hier aber um keinen Vermögensschaden handelt, kann eine angemessene Entschädigung in Geld verlangt werden.

In Absprache mit der Familie schlage ich als Wiedergutmachung einen Gutschein für einige freie Eintritte in das Bad für I.H. vor und die Versicherung, dass alle Personen mit „B“ im Ausweis nicht mehr an der Kasse abgewiesen werden.

Ich bitte Sie innerhalb der nächsten zwei Wochen um eine Antwort von Ihnen, um weitere gesetzliche Schritte zu vermeiden.

Mit freundlichen Grüßen

Ulrike Musterle

### 3.3 Beispiele Vermittlungsgespräche, Fachberatung

Vermittlungsgespräche sind eine Herausforderung für alle Beteiligten. Es treffen sich die Diskriminierungsverantwortlichen, die Ratsuchenden und die beratende Person. Ein Vermittlungsgespräch ist dann sinnvoll, wenn die Ratsuchende mit ihrer Diskriminierungserfahrung gehört werden wollen, wenn die emotionale Seite im Vordergrund steht, wenn es eine Lösung jenseits des rechtlichen Bereichs braucht. Häufig geht es um eine Lösungsfindung zwischen den Diskriminierungsverantwortlichen und der ratsuchenden Person, dazu muss gewährleistet sein, dass auf beiden Seiten eine Bereitschaft Kompromisse zu finden vorhanden ist.

#### **Mitnahme eines Assistenzhundes**

Frau B. möchte, aufgrund ihrer Behinderung, mit ihrem Assistenzhund an einem Seminar zu Sterbebegleitung teilnehmen. Die Seminarleitung hat große Bedenken ihr die Teilnahme mit ihrem Hund zu gewähren. Sie befürchten, dass die anderen Teilnehmenden sich von dem Hund gestört fühlen. Sowohl die Leiterin des Seminars als auch Frau B. rufen unabhängig voneinander die Beratungsstelle mit der Frage an, ob hier eine Diskriminierung vorliege. Beide Seiten zeigten sich offen für ein gemeinsames Gespräch, wie eine Teilnahme mit Assistenzhund, trotz Bedenken möglich sei. In dem Gespräch wies ich daraufhin, dass es eine gesetzliche Regelung zu Assistenzhunden gibt. Mit der Regelung in §12e BGG dürfen Träger öffentlicher Gewalt sowie Eigentümer, Besitzer und Betreiber von beweglichen oder unbeweglichen Anlagen und Einrichtungen Menschen mit Behinderungen den Zutritt zu ihren für den allgemeinen Publikums- und Benutzungsverkehr zugänglichen Anlagen und Einrichtungen nicht wegen der Begleitung durch den Assistenzhund verweigern. Dies stärkte die Position von Frau B., die jedoch Verständnis zeigte, dass es Teilnehmende geben könnte, die vor Hunden Angst haben bzw. eine Hundehaarallergie haben. Als Kompromiss wurde vereinbart, dass die Teilnehmenden im Vorfeld informiert wurden und der Hund während des Seminars angeleint bleiben wird. Es stellte sich im Nachhinein heraus, dass keine der Teilnehmenden sich von dem Hund gestört fühlten.

#### **Klassenfahrt**

Der Sohn von Familie F. befindet sich im Autismusspektrum und besucht mit Unterstützung einer Inklusionskraft das Gymnasium vor Ort. Es steht ein Schüler\*innenaustausch mit Frankreich für die Klasse bevor. Fabian freut sich schon sehr darauf, da Französisch sein Lieblingsfach ist. Zwei Wochen vor der Klassenfahrt eröffnet die Klassenlehrerin der Familie, dass Fabian nicht mitfahren könne, da sie befürchte, er sei mit der Situation überfordert. Fabian und seine Eltern verstehen die Entscheidung nicht, da auch seine Inklusionskraft Fabian begleitet hätte. Die Familie wendet sich an die Beratungsstelle und bittet um Unterstützung, die Lehrerin davon zu überzeugen, Fabian die Teilnahme zu ermöglichen. Gemeinsam werden Vorschläge überlegt, wie die Bedenken der Lehrerin ausgeräumt werden können. So ist der Vater bereit mit dem Wohnwagen hinterherzufahren und nötigenfalls Fabian zu betreuen, sollte es für ihn zu einer Überforderung kommen. Die Familie bittet die Rektorin samt Lehrkraft um ein Gespräch. Ich begleite die Eltern dazu. Leider zeigen sich die schulischen Vertreterinnen wenig kompromissbereit und bleiben bei ihrer Entscheidung, Fabian von dem Schulaustausch auszuschließen. Der einzige Kompromiss, zu dem sie bereit waren, ist, dass Fabian, wenn die Austauschüler\*innen zu einem einwöchigen Gegenbesuch in Deutschland kommen, er bei einem Tagesausflug dabei sein darf. Fabian und seine Eltern plädierten dafür, dass er bei dem

Gegenbesuch wie alle anderen aus der Klasse Teil der Gemeinschaft ist. Das Vermittlungsgespräch endete nicht wie erhofft. Dieses Beispiel zeigt auch die Grenzen eines Vermittlungsgespräch auf, denn es ist im Vorfeld nicht klar, ob die Gegenseite sich auf die vorgeschlagenen Kompromisse einlässt. In diesem Fall wollten die Eltern von Fabian nicht aufgeben und in weiteren Gesprächen fassten wir den Entschluss an die nächsthöhere Ebene zu gehen und kontaktierten das zuständige Regierungspräsidium und schalteten den Elternbeirat ein, die auch dafür plädierten Fabian an den Unternehmungen beim Gegenbesuch mitzunehmen. Die Schulleitung blieb bei ihrer Entscheidung, da interne schulische Angelegenheiten in ihrer Entscheidungshoheit liegen.

Auch damit müssen Beratende leben, dass nicht alle Fälle trotz Einsatz positiv gelöst werden können. Jedoch war die Familie für den Einsatz der Beratungsstelle dankbar.



## 4. Weiterverweisen / Fälle weitergeben

Nicht immer ist die Antidiskriminierungsberatung (alleinig) passende\*r Ansprechpartner\*in. Sucht eine Person bspw. nach Referent\*innen bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zu Behinderung, nach Sozialberatung, Angehörigenberatung, juristischer Beratung, medizinischer Beratung, etc., ist es sinnvoll, die Person weiter zu verweisen. Besteht zudem Bedarf an den Leistungen der Antidiskriminierungsstelle, kann dies auch parallel geschehen.

Es ist ratsam, als Antidiskriminierungsberatung einen Überblick über lokale, aber durchaus auch überregionale Netzwerke und Stellen der Hilfe, des Empowerments und allgemein der Unterstützung behinderter Menschen zu besitzen. So können Fälle, die gänzlich oder teilweise in anderen Angeboten gut aufgehoben sind, weiterverwiesen bzw. weitergegeben werden.

### 4.1 An wen kann ich verweisen?

#### **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)**

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB<sup>®</sup>) unterstützt in Fragen zur Teilhabe. Zum Beispiel, wenn Sie Fragen haben zu Assistenz oder zu Hilfsmitteln oder wenn zu Teilhabefragen. EUTB<sup>®</sup>-Angeboten sowie weitere Beratungsangebote:

<https://www.teilhabeberatung.de/>

#### **VDK**

Der Sozialverband VdK unterstützt im Sozialrecht und setzt sich für die Wahrung der sozialen Rechte ein.

Baden-Württemberg: <https://bw.vdk.de/>

**Behindertenbeauftragte** finden sich allen Kommunen und Landkreise in Baden-Württemberg.

Allgemeine Fragen und Anliegen können auch an die Landesbehindertenbeauftragte gestellt werden

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/landes-behindertenbeauftragte/landesbehindertenbeauftragte-simone-fischer>

In Baden-Württemberg gibt es ein Netzwerk von Selbsthilfegruppen zu unterschiedlichen Bereichen zu Behinderung und chronischen Erkrankungen an die Menschen verwiesen werden können.

Im Bereich Bildung gibt es an Hochschulen für Mitarbeitende und Studierende Behindertenbeauftragte, die sich für die Belange von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Im **Landeshochschulgesetz** §2 (3) steht folgendes:

*„Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können; sie bestellen hierfür eine Beauftragte oder einen Beauftragten, deren oder dessen Aufgaben in der Grundordnung geregelt werden. Sie fördern in ihrem Bereich die geistigen, musischen und sportlichen Interessen der Studierenden.“*

## 4.2 Wann vermittele ich an andere Beratungen?

Kann der Bedarf (oder ein Teilbedarf) der\*des Klient\*in nicht von der Antidiskriminierungsberatung abgedeckt werden, so ist die Antidiskriminierungsberatung (allein) kein (vollständig) geeigneter Ort, um der Person die nötige Unterstützung zukommen zu lassen. In diesen Fällen ist es ratsam, sofern ein\*e Klient\*in dies wünscht, auf andere Angebote hinzuweisen bzw. an andere Angebote zu vermitteln.

Um abzuklären, ob eine Weitervermittlung in ein anderes Angebot hilfreich ist, kann z.B. Kapitel 1.4 „Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung bei Ableismus-Erfahrung vs. Sozialberatung für behinderte Menschen“ ein passender Ratgeber sein.

Eine **Sozialberatung** berät beispielsweise zu Fragen bezüglich Schwerbehindertenausweises, Merkzeichen, Assistenzleistungen, Bürger\*innengeld und Grundsicherung, Wohnen, Arbeit und Ausbildung.

## 4.3 Was gibt es zu beachten, wenn Fälle weitergegeben werden?

Bei der Weitergabe von Fällen ist zu beachten, sich nicht über die\*den Klient\*in hinwegzusetzen und bei allen Schritten explizit deren Einverständnis einzuholen. So kann für manche Klient\*innen hilfreich sein, wenn die Antidiskriminierungsberatung den ersten Kontakt zu einer anderen Stelle herstellt und ggf. bereits über die Behinderung spricht, relevante Informationen weitergibt etc. Für andere Klient\*innen bzw. in anderen Situationen ist dies wiederum nicht gewünscht. Wird dieses Vorgehen nicht explizit besprochen, kann es zu weiterem diskriminierenden und verletzenden Verhalten kommen.

Das adäquate Vorgehen in der Fallweitergabe basiert darauf, alle Schritte mit Klient\*innen zu besprechen, und nur Dinge zu tun, die so vereinbart wurden. Nur durch diesen kommunikativen Weg kann eine gute Beratung und auch eine gute Fallweitergabe bzw. Weitervermittlung ermöglicht werden. Andernfalls erleben Klient\*innen Fremdbestimmung, was gerade Personen mit gruppenbezogenen Diskriminierungserfahrungen häufig erfahren. Wir sollten dies nicht replizieren.

Es ist vielleicht ungewohnt, aber ratsam, lieber eine Sache zu viel abzuklären als eine zu wenig. Sinnvolle Fragen können hier (u.a.) sein:

- Möchtest du, dass ich Kontakt mit Stelle XY herstelle, oder möchtest du das lieber selbst übernehmen?
- Wenn ich mit Stelle in XY in Kontakt trete, um Informationen einzuholen, soll ich nur allgemeine Infos einholen, oder darf ich auch über deinen Fall berichten?
- Möchtest du zu Stelle XY begleitet werden? / Sollen wir zusammen dort anrufen/einen Termin vereinbaren/...?
- Wie soll ich dich bei Stelle XY vorstellen? Darf ich (wenn hilfreich/nötig) deine Behinderung erwähnen?
- Gibt es etwas, was ich (nicht) sagen soll?
- ...



## 5. Ressourcen

**Ratgeber für Menschen mit Behinderungen:** Der Ratgeber zum Thema Behinderung gibt umfassend Auskunft über alle Leistungen und Hilfestellungen, auf die Menschen mit Behinderung Anspruch haben, von der Vorsorge und Früherkennung über die Schul- und Berufsausbildung und Berufsförderung bis zu steuerlichen Erleichterungen.

PDF: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a712-ratgeber-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a712-ratgeber-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

**Recht auf Teilhabe:** Ein Wegweiser zu allen wichtigen sozialen Leistungen für Menschen mit Behinderungen, Hrsg: Bundesvereinigung Lebenshilfe

**Stoppt Ableismus!:** Diskriminierung erkennen und abbauen von Anne Gersdorff, Verlag rororo

### **Praxisbuch Ableismus in der Schule**

Für einen neuen Umgang mit Behinderung und Fähigkeiten. Herausgegeben von Nico Leonhardt, BELTZ Verlag Ersterscheinung: (ab 09.10.2024)

**Diskriminierung und Antidiskriminierung:** Beiträge aus Wissenschaft und Praxis Hrsg: Gero Bauer, Sebastian Engelmann, Maria Kechaja, Lean Haug, transcript Verlag

**Diskriminierung aufgrund von Behinderungen,** Petra Flieger, Volker Schönwiese (ab Seite 229)

Newsletter von **Raúl Krauthausen:** Aktivist für Inklusion und Barrierefreiheit

<https://raul.de/mein-newsletter/>

# Impressum

## Kontakt

adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung  
Bismarckstr. 136  
72072 Tübingen

E-Mail: [info@adis-ev.de](mailto:info@adis-ev.de)

E-Mail Beratungsteam: [beratung@adis-ev.de](mailto:beratung@adis-ev.de)

**Stand:** Juli, 2024

**Gestaltung:** Emil Arlo Nannt

Mit Unterstützung von

**respekt\*land**  
Antidiskriminierungsberatung  
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes