



FAKTENCHECK
Behindertenfeindlichkeit und
Rassismus

Eine Reflexionshilfe von **Tuğba Tanyılmaz** und
Edwin Greve vom **Migrationsrat Berlin/i-PÄD**

Faktencheck: **Behindertenfeindlichkeit und Rassismus**

von **Tuğba Tanyılmaz** und **Edwin Greve**

Auch Menschen of Color mit Behinderung(en) haben ein Recht auf Zugang zum Arbeitsplatz. Gerade Organisationen, die sich selbst zu intersektionalem und antidiskriminierendem Handeln verpflichtet haben, können aus diesem Faktencheck Anregungen ziehen, die sie für einen diversitätsorientierten Entwicklungsprozess brauchen.

Was ist was?

Behindertenfeindlichkeit und Rassismus werden üblicherweise als zwei voneinander getrennte Diskriminierungsformen verhandelt. Ähnlich wie in Bezug auf andere Diskriminierungsformen auch, treffen Menschen, die sowohl von Behindertenfeindlichkeit als auch Rassismus betroffen sind, auf mehrere (Zugangs-)Hürden gleichzeitig und werden in bestimmten Fällen so spezifisch benachteiligt, dass es für Menschen, die nur von einer Diskriminierungsform betroffen sind, nicht oder schwer nachvollziehbar ist.

Beispiele finden sich im Umgang des Schulsystems mit Kindern, denen geistige Behinderungen zugeschrieben und gleichzeitig Sprachförderbedarf attestiert wird. Hierbei ist jedoch oft nicht nachvollziehbar, ob diese Entscheidung getroffen wurde, weil die Kinder selbst oder die Familie Deutsch nicht als Erstsprache sprechen. Die Folgen derartiger Benachteiligung spiegeln sich entsprechend im Lebenslauf und in den Berufschancen wieder.

1. Rassismus

Im Folgenden wird entweder die Rede sein von Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, oder von PoC („people of color“, aus dem Englischen übernommene Selbstbezeichnung von rassismusbetroffenen Menschen). Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, benennen wir entsprechend dazu als weiß.

Begriffe wie „ethnische Herkunft“ oder „Migrationshintergrund“ spiegeln in der Regel nicht die Realität der Menschen wieder, die gemeint sind. Sei es, weil sie in Deutschland geboren wurden und ihre Familie seit Generationen in Deutschland lebt, oder weil sie eine Zugehörigkeit zu einer geographischen Lage und Kultur aufgrund von Äußerlichkeiten zugeschrieben bekommen, die gar nicht die ihre ist (vgl. „nordafrikanisch und arabisch aussehende Männer“, eine Ende 2015

populär gewordene Bezeichnung in der sog. „Geflüchteten-Debatte“).

Rassistische Diskriminierung orientiert sich neben Merkmalen wie dem Namen, Aussehen und Sprache auch am Aufenthaltstitel, ggf. der Religion (Antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung von Sikh und anderen nicht-christlichen Religionen) und der Bekleidung.

2. Behindertenfeindlichkeit / Ableism

Menschen mit Behinderungen sprechen von sich selbst oft als Menschen, die behindert werden, um deutlich zu machen, dass sie durch die Gesellschaft Behinderungen im Alltag erfahren. Dazu kann z.B. eine Stufe zur Organisation gehören, die das Befahren für Menschen mit Rollstuhl erschwert bzw. nur durch Unterstützung Dritter möglich macht. So geht es darum, zu verstehen, dass nicht Menschen behindert sind, sondern durch die Gesellschaft behindert werden. Im Allgemeinen muss die Idee in Frage gestellt werden, dass es einen behinderten Körper gibt. Der Ausdruck „Menschen mit Behinderung“ soll hervorheben, dass eine Behinderung einen Aspekt eines menschlichen Daseins bestimmt, jedoch nicht die ganze Person ausmacht.

In überwiegend akademischen Diskursen wird alternativ zu Behindertenfeindlichkeit auch der Begriff ableism verwendet (vgl. englisch „ability“, Fähigkeit, also die Bevorzugung von Menschen aufgrund bestimmter „Fähigkeiten“).

Behindertenfeindliche Diskriminierung ist ein alle Bereiche durchdringendes Diskriminierungs- und Ausgrenzungssystem, in dem Menschen mit zugeschriebenen kognitiven, emotionalen und physischen „Behinderungen“ unterdrückt, ausgegrenzt und diskriminiert werden. Entsprechend werden nicht nur Menschen mit sog. Körperbehinderung(en), sondern auch mit psychischen Einschränkungen/ Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten strukturell benachteiligt, ihnen werden Zugänge zu Arbeitsplätzen, Wohnraum, Versorgungsstellen etc. erschwert oder verwehrt.

Tief verwurzelte Glaubenssätze bezüglich Gesundheit, Produktivität, Schönheit etc. werden unentwegt durch private und öffentliche Medien bekräftigt, schaffen ein oft feindseliges Klima gegen all jene, die aufgrund der ihnen zugeschriebenen physischen, emotionalen, kognitiven oder sensomotorischen Verfasstheiten aus dem herausfallen, was jeweils als gesellschaftlich akzeptabel und „normal“ definiert ist.

3. Barrierefreiheit

Um gegen Behindertenfeindlichkeit vorzugehen, ist keinesfalls Wissen um Diagnosen und Ausprägungen einzelner Behinderungen notwendig, sondern

vielmehr Wissen um Standards in Sachen Barrierefreiheit. Diese Standards werden in der Regel von selbstorganisierten Gruppen gesetzt. Diverse Leitfäden stellen umfassend Möglichkeiten dar, um Rollstuhlzugang zu schaffen, den Arbeitsplatz barrierefrei für gehörlose und blinde Menschen zu gestalten etc.

Beim Thema Barrierefreiheit ist die Transparenz stets wichtig. In jedem Fall sollten so viele Infos über Barrieren oder Barrierefreiheit wie möglich angegeben werden. Website, Veranstaltungsflyer, Facebook-Seiten, etc. sollten Infos darüber enthalten, ob Räumlichkeiten stufenlos zugänglich sind, Fahrstühle und Behinderten- und All-Gender Toiletten vorhanden sind, Gebärdendolmetschen und generell Übersetzung auf verschiedenen Sprachen bei Veranstaltungen angeboten wird etc.

Ggf. sollten auch Informationen über nicht beseitigte Barrieren gegeben werden. Gibt es beispielsweise stufenlos Zugang zu den Büroräumen, aber keine rollstuhlgänglichen Toiletten, muss dies benannt werden. Von den Betroffenen kann nicht erwartet werden, dass sie von vorneherein davon ausgehen, Räume seien ohnehin nicht barrierefrei, wenn nicht anders benannt.

Diskriminierungslinien / Relevanz am Arbeitsplatz

Rassismus und Behindertenfeindlichkeit sind beides Diskriminierungsformen, die sich massiv einschränkend auf die Chancen der betroffenen Personen auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Besonders intersektional betroffene Menschen (also von beiden und mehr Diskriminierungen betroffene) sollten aktiv unterstützt werden, Zugänge zu Arbeitsplätzen zu erhalten.

Es ist insbesondere wichtig, sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten, prekäre Beschäftigungen zu vermeiden und ein diskriminierungssensibles Umfeld zu schaffen.

Rassismus und Behindertenfeindlichkeit fangen nicht erst bei der Einstellungspolitik an. Zugänge müssen geschaffen werden, sich überhaupt erst zu bewerben: Dazu gehört einerseits die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes, aber auch eine eindeutige Positionierung der Organisation gegen Behindertenfeindlichkeit und Rassismus, Offenheit gegenüber Bedürfnissen und Kenntnis über Rechtslagen.

Menschen mit Behinderungen haben häufig beispielsweise Anspruch auf staatlich finanzierte Assistenz, um körperliche Einschränkungen auszugleichen – z.B. Akten zu tragen. Die einstellende Organisation sollte, wenn nötig, auch unterstützend tätig werden, z.B. durch Empfehlungsschreiben an die zuständigen Ämter.

Ein umfassendes Verständnis darüber, wie sich Diskriminierungserfahrungen auf den Lebenslauf auswirken können, ist notwendig, um fair in Bewerbungsprozessen sein zu können. So sind beispielsweise Menschen, deren Familien über Generationen aufgrund rassistischer Diskriminierung im Bildungssystem benachteiligt wurden, noch heute damit beschäftigt, den fehlenden Vorsprung aufzuholen.

Rechtlinien / Antidiskriminierungsgesetze und -richtlinien (Auszüge)

Im Folgenden finden Sie einige Auszüge von Konventionen und Gesetzen, die eine Rechtsgrundlage für antidiskriminierendes Handeln unter anderem im Bereich Arbeit darstellen sollen:

AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

§ 1

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Wen bezieht das AGG ein?

„Arbeitgeber_innen im Sinne des AGG sind – unabhängig von der Betriebsgröße – natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Beschäftigte haben. Wenn Sie Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gelten Sie auch als Arbeitgeber/Arbeitgeberin. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin der Auftraggeber. Werden Ihnen Beschäftigte zur Arbeitsleistung überlassen (Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung), so gilt die Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber/Arbeitgeberin.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

UNBRK – UN Behindertenrechtskonvention

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt das Recht von Menschen mit Behinderung auf gleichberechtigte Arbeit. Dieses Recht auf Arbeit schließt die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder frei angenommen wird.

Gleichzeitig spricht die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 die staatliche Pflicht aus, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern.

ICERD - International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination

ICERD ist speziell auf die Verhinderung und Bekämpfung rassistischer Diskriminierung zugeschnitten und beschäftigt sich umfassend mit Herausforderungen, die in diesem Bereich existieren. Die Konvention soll sicherstellen, dass Menschen in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht vor rassistischer Diskriminierung geschützt werden.

Artikel 1 des Übereinkommens definiert rassistische Diskriminierung als „jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“.

SGB IX (kein Antidiskriminierungsgesetz; regelt u.a. Leistungsansprüche)

Gesetzliche Grundlagen für die Beteiligung behinderter Menschen am Arbeitsleben sind im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) geregelt.

Hier werden die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen geregelt:

- Hilfen für den Erhalt oder das Erlangen eines Arbeitsplatzes (Beratungs- und Vermittlungsleistungen, Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen).
- Besondere Berufsvorbereitungsmaßnahmen.
- Schaffen von Voraussetzungen, um an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen zu können.
- Hilfe, um Behinderten eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder Selbständigkeit zu ermöglichen oder zu erhalten.

Handlungsfelder

Organisation (Struktur, „Kultur“, Räumlichkeiten):

Bei bestimmten betrieblichen Qualifizierungen von Organisationen wird durch die Agentur für Arbeit Unterstützungen angeboten. Leitungspersonen von

Organisationen sollten sich hierfür eingehend informieren und Beratung von der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsamt in Anspruch nehmen. Um einen angenehmen und soweit sicheren Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, ist es entscheidend, für sie einen geeigneten Arbeitsplatz auszustatten. Wie z.B. Umbauten des Arbeitsplatzes, Braillezeilen am Computer, Großbildmonitore, Schreibtelefone, Lichtsignale, Bildtelefone, höhenverstellbare Tische, technische Ausstattungen, Rampen etc. für eine erleichterte Beschäftigung. Auch hierfür können Organisationen Zuschüsse und Kredite erhalten.

Flexible Pausenzeiten ermöglichen es Menschen beispielsweise, Gebetszeiten einzuhalten oder gesundheitliche Bedürfnisse wie Liegepausen zu erfüllen. Benötigt die Organisation Kleiderordnungen wie z.B. Uniformen müssen diese so flexibel gestaltet bleiben, dass sie Menschen ermöglichen, in ihrer Weise Gender auszudrücken und in ihrer Religionsfreiheit nicht einschränken. Wahlfreiheit sollte hier nicht nur nicht verboten werden, sondern aktiv unterstützt werden (beispielsweise durch die Darstellung verschiedener Kombination von Kleidungsstücken oder entsprechende Bezeichnungen). Erleben Mitarbeiter_innen der Organisation aufgrund ihrer Bekleidungswahl Anfeindungen durch Kund_innen, Nutzer_innen etc. sollte ebenfalls Stellung bezogen werden.

Ob Kopftuch oder Kippa, Rock oder Jackett – Mitarbeiter_innen sollten wissen, dass sie unterstützt werden und ihre Organisation gegen Rassismus, Religionsdiskriminierung (Antimuslimischen Rassismus, Antisemitismus, Rassismus gegen Sikh, ...), Transfeindlichkeit und Sexismus vorgeht, auch wenn diese von Kund_innen ausgeht.

Kooperation

Kooperationen sind für Organisationen, die sich gegen Diskriminierung engagieren wollen, unumgänglich. Insbesondere mit Selbstorganisationen von intersektional diskriminierten Menschen, wie mit Behinderten- und Migrant_innenselbstorganisationen sollte möglichst gleichberechtigt zusammengearbeitet werden. Dienstleistungsverhältnisse sind keine Kooperationen; eine faire Verteilung von Ressourcen und auch Entscheidungs- und Weisungskompetenzen ist für eine erfolgreiche Kooperation zur diversitätsorientierten Entwicklung notwendig.

Personal

Natürlich ist es erstrebenswert eine Quote einzuführen, die es somit erforderlich macht, Menschen mit Behinderung einzustellen. Hierfür muss selbstverständlich ein Engagement dafür ausgehend von der Organisation hervorgegangen sein. Neben barrierefreien Ausstattungen sind möglicher-

weise Fortbildungen und Schulungen zur Sensibilisierung zu dieser Thematik wünschenswert. Schlecht ist es meistens, die Person einzustellen und dann erst nach Möglichkeiten zu schauen, wie der Mensch barrierearm der Arbeit nachgehen kann und bestmöglich nicht diskriminiert wird.

Beim Bewerbungsverfahren sollten Organisationen Hinweise darauf geben, mit welchen Diskriminierungsformen und Vielfaltsdimensionen sich auseinandergesetzt wurde, um weitere Ausschlüsse zu vermeiden. Beispielsweise sollte es detaillierte Beschreibungen über die derzeitige Barriersituation am Arbeitsplatz geben.

Sollten Organisationen daran interessiert sein, explizit Menschen mit Behinderung(en) einzustellen, müssen im Vorfeld Maßnahmen ergriffen werden, die es genau dieser Gruppe von Menschen ermöglicht sich zu bewerben und bestmöglich auch eine Anstellung zu erhalten. Generell ist es beim Bewerbungsverfahren von Relevanz auch hier im Vorfeld darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen erwünscht sind und abweichende Lebensläufe sowie intersektionale Erfahrungen wertschätzend behandelt werden.

Um Stellenangebote einem diverseren Publikum zugänglich zu machen, sind Kooperationen und Netzwerkarbeit unverzichtbar. Stellenausschreibungen müssen in entsprechenden Communitykreisen und Netzwerken gestreut werden.

Wenn möglich sollte neben flexiblen Arbeitszeiten auch die Arbeit vom Homeoffice aus in Betracht gezogen werden, um Menschen die weniger mobil sind, zu entlasten, um sich mehr auf die Arbeit an sich, als den Zugang zur Arbeit konzentrieren zu können.

Kommunikation

Generell sollte bei der Ansprache diskriminierter Personengruppen auf Selbstbezeichnungen geachtet werden, sowohl bei interner Kommunikation innerhalb des Teams als auch bei der Öffentlichkeitsarbeit. Hierfür wird es sicherlich notwendig sein, sich an Kooperationspartner_innen, bevorzugt Selbstorganisationen, zu orientieren. Zwar sollte auch die Selbstbezeichnung einzelner Personen respektiert werden; es ist jedoch wichtig, die Verantwortung korrekter Benennungen von Gruppen nicht Einzelpersonen zu überlassen, nur weil sie betroffen sind. So bezeichnen sich manche Menschen of Color als Ausländer_innen, Menschen mit Behinderungen sprechen von „Handicaps“ etc. Das sollte innerhalb eines Teams respektiert werden, jedoch nicht als einzige Orientierung für die Außenkommunikation verwendet werden.

Ähnlich wie bei der Ansprache von Menschen of Color auch, ist es wichtig, bei der Ansprache von Menschen mit Behinderung auf Selbstbezeichnungen zu achten und sich gleichzeitig an den Begrifflichkeiten und Schreibweisen von Selbstorganisationen zu orientieren. So können sich beispielsweise Personen selbst als „gehandicapt“ bezeichnen, es ist aber im öffentlichen Diskurs üblich von Menschen mit Behinderung zu sprechen.

Das Gleiche gilt für die Debatten über gehörlose Menschen von denen einige sich selbst als „Taub“ (Großschreibung beabsichtigt) bezeichnen. Im Zweifel empfiehlt sich immer eine gründliche Recherche und Absprache mit Kooperationspartner_innen.

Der Umgang mit Diskriminierung innerhalb der Organisation – sowohl innerhalb des Teams als auch zwischen Team und Nutzer_innen – sollte allen Beteiligten gegenüber transparent ablaufen. Das bedeutet: Betroffene müssen in den Aufarbeitungsprozess mit einbezogen werden, Leitungsebenen sich parteilich mit den Betroffenen verhalten und müssen Folgen und weitere Schritte kommunizieren. Je nach Struktur der Organisation bietet es sich an, Fortbildungen, Teambesprechungen, Personalgespräche, Interventionen, Supervisionen oder Mediationen zu organisieren.

Auch der Abbau und die Vermeidung von Wissenshierarchien ist notwendig, um diskriminierungssensiblen Umgang gewährleisten zu können. Ggf. sind neue Mitarbeiter_innen auf einem anderen Stand als der Rest des Teams, sodass (Nach-)Schulungsbedarf für das Team und/oder die neuen Mitarbeiter_innen besteht.

Gerade im Bereich Barrierefreiheit ändern sich außerdem Richtlinien und technische Standards, sodass es auch hier ratsam ist, sich über den neuesten Stand in Abständen zu informieren, auch in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner_innen.

Diversität sollte in der Öffentlichkeitsarbeit nicht als solche dargestellt werden; ist ein Team intersektional positioniert aufgestellt, wird sich das in den Inhalten, der Arbeit und der Selbstdarstellung der Organisation als selbstverständlich widerspiegeln.

In der Öffentlichkeitsarbeit sollte bei der Darstellung von Personen (sei in Form von Illustrationen, Fotos oder beschreibender Darstellung) darauf geachtet werden, intersektional positionierte Menschen zu repräsentieren. Gleichzeitig ist jedoch sensibler Umgang notwendig, um Entblößung und/oder Vereinnahmung zu vermeiden; Personen sollten nicht zum Token werden.

Angebote und Dienstleistungen

Unterschiedliche Zielgruppen sind unterschiedlich zu erreichen. Oft sind es jedoch nicht nur Zugangshürden innerhalb der Organisation, die potentielle Nutzer_innen davon abhalten, Angebote wahrzunehmen, sondern Ausschlüsse, die schon vorher stattfinden. Möchte man daher intersektional diskriminierte Gruppen erreichen, wird es notwendig sein, dabei aktiv zu unterstützen, diese Hürden zu überwinden:

Z.B. Eine Organisation im Stadtzentrum, die barrierefrei ausgestattete Räumlichkeiten besitzt und nun auch Rollstuhlfahrer_innen erreichen möchte, die in Randgebieten wohnen, sollte in Betracht ziehen, dennoch auch aufsuchende Beratung anzubieten, wenn das öffentliche Verkehrsnetz nicht ausreichend barrierefrei ist.

Um gerade bei neuen Zielgruppen sicher zu stellen, dass der Vertrauensvorschuss nicht verloren geht, ist es notwendig, nicht nur teamintern, sondern auch für Nutzer_innen der Angebote und Dienstleistungen die Möglichkeit bereit zu stellen, sich über erfahrene Diskriminierungen zu beschweren und vertrauensvoll und ggf. auch anonym Rückmeldung zu geben. Dabei ist es aber auch wichtig, transparent zu kommunizieren, wie die Rückmeldungen bearbeitet werden – ist es beispielsweise möglich, eine Entschädigung anzubieten oder eine Entschuldigung von den verantwortlichen Personen zu bekommen?

Fazit:

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung funktioniert nur dann gut, wenn Betroffene und marginalisierte Communities aktiv beteiligt werden und selbstbestimmt Entscheidungen treffen können, um die Zugangshürden, an die sie stoßen, zu beseitigen.

Gleichberechtigter, diskriminierungsfreier Zugang zum Arbeitsplatz ist ein Recht und kein Selbstzweck; Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung sollte in erster Linie daraus motiviert sein, dieses Recht durchzusetzen.

Zitationsvorschlag: Tanyilmaz, Tuğba und Greve, Edwin (2018): Klassismus in Organisationen. Faktencheck 2018/02 Online unter <http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt> (Datum Zugriff).

DEUTSCHPLUS

INITIATIVE FÜR EINE PLURALE REPUBLIK

IMPULSE ZU VIELFALT

FAKTENCHECK 18/02

DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik ist eine zivilgesellschaftliche Organisation, die sich für die chancengerechte Teilhabe aller Menschen einsetzt. DeutschPlus e.V. stellt sich aktiv jeder Form von Rassismus und Diskriminierung entgegen. Das Team von DeutschPlus berät Organisationen zu Vielfalt, schafft Netzwerke und nimmt Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zur Einwanderungsgesellschaft.

Kontakt: beratung@deutsch-plus.de

**DeutschPlus e.V. –
Initiative für eine plurale Republik**
Postfach 04 01 27
10061 Berlin

www.deutsch-plus.de

Der Beitrag erscheint im Rahmen des Projekts *Vielfaltscheck*.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Robert Bosch Stiftung dar. Für inhaltliche Aussagen trägt die*der Autor*in bzw. tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert von:



**Robert Bosch
Stiftung**