



(Antidiskriminierungs-)
**Beratung ohne
Ableismus**

Das Praxisbuch

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Teil 1: Ableismus verstehen - bei mir selbst beginnen	5
Aufgabe zum Einstieg	5
Abschnitt 1: Reflexion	6
Abschnitt 2: Wissensaufbau	11
Theoretischer Input	19
Abschnitt 3: Abschluss und Ausblick	20
Teil 2: Teamübungen für eine inklusive Beratungspraxis	26
Woche 1: Austausch der Erkenntnisse aus dem 1. Teil	27
Woche 2: Diskussionsrunde zum ersten Teil der Broschüre	29
Woche 3: Mehr als nur eine Rampe	30
Woche 4-5: Die Beratung unter der Lupe	31
Woche 6-7: Unsere Beratung im Detail	41
Woche 8: Vertiefung inklusive Sprach- und Beratungsleitfaden	52
Woche 9-10: Wie kann es weitergehen?	59
Schlusswort	63
Impressum	64

Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen
Bundesgeschäftsstelle
Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL
Leipziger Straße 61; 10117 Berlin
Webseite: <https://fachstelle-antidiskriminierung-behinderung.de>
E-Mail: antidiskriminierung@isl-ev.de



Einleitung

Im Rahmen der Förderung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Förderprogramm Respekt*land haben wir – die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) gemeinsam mit aktiv und selbstbestimmt e.V. (akse) – die Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen aufgebaut. Bereits früh wurde deutlich, dass der Bedarf an Beratung sehr hoch ist, ebenso wie der Wunsch nach einer vertieften inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Ableismus. Gleichzeitig haben wir festgestellt: Im Arbeitsalltag, unter erhöhtem Fallaufkommen und mit begrenzten Ressourcen ist es schwierig, Zeit für Workshops oder externe Fortbildungen zu finden. Dennoch war die Bereitschaft zur Auseinandersetzung bei vielen Berater*innen vorhanden – oft verbunden mit dem Wunsch, dies selbstbestimmt und im eigenen Tempo tun zu können.

Deshalb haben wir im letzten Projektjahr die Broschüre „(Antidiskriminierungs-)Beratung ohne Ableismus“ entwickelt, sowie Lernvideos auf unserer Projekt-Webseite für die Berater*innen der Antidiskriminierungsberatungsstellen bereitgestellt. Damit wollten wir eine nachhaltige und langfristige Möglichkeit schaffen, Wissen zu vermitteln und Impulse zu geben – unabhängig von festen Terminen und auch über die Projektlaufzeit hinaus. Uns war wichtig, dass diese Materialien nicht nur während der Förderung der Fachstelle genutzt werden können, sondern im Sinne der Nachhaltigkeit auch nach Projektende zur Verfügung stehen.

Doch schnell wurde uns klar: Das allein reicht nicht.

Es fehlt etwas Praktisches, das sowohl für die persönliche Reflexion als auch für die Teamarbeit nutzbar ist. Denn Teammeetings lassen sich leichter organisieren als externe Seminare, und persönliche Auseinandersetzung ist Voraussetzung für eine gemeinsame Haltung.

Die Idee des Praxisbuchs

So entstand dieses Praxisbuch, das sich in zwei Teile aufgliedert:

Teil 1: Ableismus verstehen – bei mir selbst beginnen

Der erste Teil des Praxisbuchs bietet dir Raum für persönliche Reflexion. Hier kannst du dich mit deinen eigenen Bildern, Erfahrungen und Unsicherheiten auseinandersetzen.

Alles, was du aufschreibst, ist nur für dich – du musst es niemandem zeigen.

Du kannst Teil 1 in deinem eigenen Tempo bearbeiten – flexibel und so, wie es dir gut tut.

Manche Übungen laden dazu ein, länger nachzudenken und eine Woche „nachwirken“ zu lassen, während du bei anderen vielleicht direkt weitermachen möchtest. Einige Inhalte möchtest du vielleicht mit anderen besprechen, während andere nur bei dir bleiben.

Teil 2: Teamübungen für eine inklusive Beratungspraxis

Der zweite Teil richtet sich an Teams in den Beratungsstellen. Er baut auf der persönlichen Auseinandersetzung auf und bietet Methoden, um gemeinsam eine Ableismussensible Beratungspraxis zu entwickeln.

Dieser Teil ist ebenfalls flexibel aufgebaut. Die Übungen sind so gestaltet, dass ihr selbst entscheiden könnt, wie viel ihr in einem Teammeeting oder an einem Thementag bearbeiten möchtet. Die Übungen sind im Wochenrhythmus und chronologisch aufgebaut, um einen Prozess einzuleiten, können aber auch an die Bedürfnisse eures Teams angepasst werden. Damit wollen wir dir und euch Flexibilität geben: Ihr könnt allein starten und später im Team weiterarbeiten. Wir empfehlen eine persönliche Auseinandersetzung und Reflexion, **bevor** ihr in die Gruppenarbeit geht. So entsteht ein nachhaltiger Prozess von persönlichen Gedankengängen, kollektiver Arbeit und gesellschaftlicher Veränderung.

Warum mitmachen?

Wir alle sind in einer ableistischen Gesellschaft sozialisiert. Das bedeutet: Jede*r von uns hat Bilder, Vorstellungen und Muster übernommen, die Menschen mit Behinderungen ausgrenzen oder abwerten.

Das ist keine Schuldfrage – sondern ein Ausgangspunkt. Aber wir können etwas verändern:

- ▶ Persönlich, indem wir unsere eigenen Haltungen ehrlich reflektieren.
- ▶ Beruflich, indem wir unsere Beratungspraxis inklusiver gestalten.
- ▶ Gesellschaftlich, indem wir unseren Teil dazu beitragen, Ableismus sichtbar zu machen und abzubauen.

Dieses Praxisbuch soll dich und euch dabei unterstützen.

Wichtig

All unsere Materialien, Workshops und Gespräche können nur als kleiner Teil eines langen Prozesses gesehen werden. Wir bieten einen Ansatzpunkt für die Auseinandersetzung, aber weder können wir die Meinungen und Perspektiven aller Menschen mit Behinderungen abdecken und spiegeln, noch eine „perfekte“ oder gar „abschließende“ Gewährleistung für eine Beschäftigung mit Ableismus bieten. Genauso sollte dieses Praxisbuch als ein kleiner Bestandteil eines Prozesses hin zu einem inklusiven Verständnis und lebenslangem Lernen betrachtet werden.

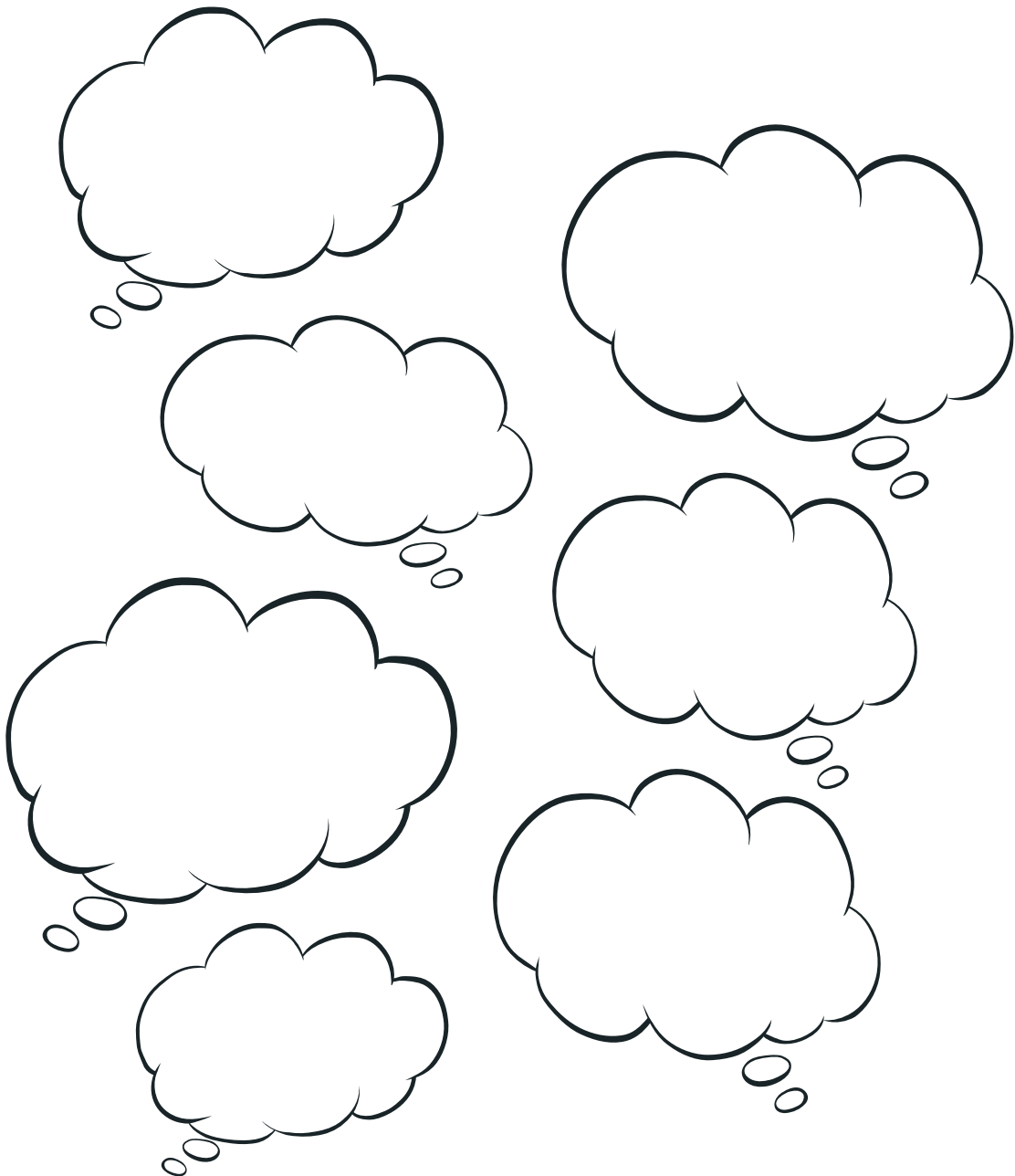
Teil 1: Ableismus verstehen

- bei mir selbst beginnen

Bevor wir als Team gemeinsam an Veränderungen arbeiten können, ist eine ehrliche Auseinandersetzung mit uns selbst notwendig. Jede*r von uns ist in einer Gesellschaft sozialisiert, in der ableistische Vorstellungen tief verankert sind. Wir alle tragen Bilder, Prägungen und Unsicherheiten in uns – die Reflexion darüber ist kein Vorwurf, sondern eine Chance zur Entwicklung.

Aufgabe zum Einstieg

Schreibe spontan alle Begriffe und Gedanken auf, die dir zu „Behinderung“ einfallen. Mehr noch nicht. Wir werden später auf diese Aufgabe zurückkommen. Bewerte deine Gedanken noch nicht; schreibe einfach offen und ungeschminkt auf.



Übung 1: Lies mal nach!

[illegible]

Übung 2: Recherchiere mal!

Hier haben wir einen Youtube Link für dich mit „5 Situationen, die Menschen ohne Behinderungen nie passieren“. Sollte der Link nicht funktionieren einfach den Text aus den Anführungszeichen so bei Youtube eingeben, dann kommt man auch zu dem Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=bSwV6IEwPfU>

Nun überlege: Kennst du solche Situationen? Hast du so etwas oder ähnliches mal bemerkt? Reflektiere, was du über die Situationen im Video denkst oder was für andere Situationen dir in den Sinn kommen.

[illegible]

Wichtig

Du brauchst dich nicht schlecht zu fühlen, wenn du ableistische Denkweisen bei dir identifizierst, es geht hier nicht um Schuld oder Scham! Wir sind alle ableistisch sozialisiert und müssen uns bewusst dafür entscheiden, unser Denken und Handeln zu hinterfragen, aufmerksam zu sein und schlussendlich nur so zu ändern!

Übung 3: Erinnerst du dich?

Stell dir einmal folgende Frage: Welche Bilder habe ich als Kind über Behinderung aufgenommen (z. B. durch Familie, Schule, Medien)?

1. Timer setzen:

Zunächst stell dir einen Wecker auf 5 Minuten und versuche, dich zu erinnern.

2. Erste Erinnerungen:

Denke darüber nach, wie du die ersten Male mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung in Kontakt gekommen bist. Gibt es bestimmte Erinnerungen, die dir in den Sinn kommen?

3. Vermittelte Bilder:

Was wurde dir für ein Bild vermittelt? Was wurde dir erklärt oder gezeigt?

4. Gedanken festhalten:

Wenn du möchtest, schreibe ein paar Gedanken in die Gedankenblasen, ähnlich wie im Beispiel. Notiere Annahmen, die dir gesagt wurden oder die du damals hattest, auch wenn du sie heute nicht mehr teilst.



Übung 4: Jetzt geht's zur Recherche!

Medien prägen uns einerseits und spiegeln andererseits die Gesellschaft wider. Das zeigt sich auch im Umgang mit Diskriminierungsformen.

Denke zurück: Erinnerst du dich an Serien oder Filme, in denen Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen dargestellt wurden, die du früher geschaut hast oder aktuell siehst?

Finde 2–3 Beispiele und notiere Folgendes:

(z.B. aus Nachrichten, Social Media, TV, Werbung)

- **Werden Menschen klischeehaft dargestellt** (z.B. als „Held“ oder „Opfer“) oder gibt es eine vielfältige Darstellung?
- **Ist die Thematik ihrer Rolle** auf ihre Behinderung beschränkt?
- **Wurden sie bemitleidet?** Haben sie sich selbst bemitleidet?
- **Waren sie hilflos oder selbstbestimmt?**
- **Welche Wirkung haben diese Bilder auf dich?** Schau auch einmal in ältere und neuere Darstellungen - hat sich etwas verändert?

- ▶ 1. Beispiel: Aus der Zeit:
Medium/Serie:
Mensch mit Behinderung/Erkrankung Beschreibung:
Umgang des Umfeldes:
- ▶ 2. Beispiel: Aus der Zeit:
Medium/Serie:
Mensch mit Behinderung/Erkrankung Beschreibung:
Umgang des Umfeldes:
- ▶ 3. Beispiel: Aus der Zeit:
Medium/Serie:
Mensch mit Behinderung/Erkrankung Beschreibung:
Umgang des Umfeldes:

Übung 5: Was denkst du?

In dieser Übung möchten wir dich einladen, deinen aktuellen Stand zu reflektieren: Was weißt du über Behinderung? Wo bestehen Unsicherheiten bei dir? Hast du selbst vielleicht eine Behinderung oder chronische Erkrankung – sichtbar oder unsichtbar? Schreib alle Gedanken, die dir dazu einfallen, gerne auf. Wir wollen später darauf zurückkommen.

[illegible]

Abschnitt 2- Wissensaufbau

Übung 6: Lies nochmal nach!

Hast du die **Kapitel 3 und 4** der Broschüre „(Antidiskriminierungs-)Beratung ohne **Ableismus**“ gelesen? Auf den **Seiten 7-17** erfährst du kurz und prägnant, was es mit der Behindertenbewegung auf sich hat, welche geschichtliche Entwicklung es gibt und was die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen bedeutet.

Lies diese Seiten noch einmal und mache dich anschließend an die folgenden Übungen, um ein fundiertes Grundwissen über Ableismus aufzubauen.

Übung 7: Schau dir das an!

Die **Seiten 7-9** der Broschüre beschäftigen sich mit den Ursprüngen der Behindertenbewegung in den USA und in Deutschland. Wir empfehlen, gemeinsam im Team zwei Dokumentationen anzuschauen und nachzubesprechen:

1. „**Crip Camp**“ (Noch auf Netflix verfügbar)- Zu den Ursprüngen der Behindertenbewegung in den USA
2. „**Lieber arm dran als Arm ab**“ auf Youtube frei verfügbar- Zur Behindertenbewegung in Deutschland

Sollte das nicht klappen, kannst du dir die Dokus auch allein anschauen.

1. Notieren:

- ▶ **Neue Erkenntnisse:** Was hast du gelernt?
- ▶ **Parallelen:** Erkennst du Ähnlichkeiten zu anderen politischen Bewegungen?
- ▶ **Überraschungen:** Was hat dich überrascht?
- ▶ **Vorwissen:** Was wusstest du bereits?

Das Verschriftlichen deiner Gedanken hilft dir, zu reflektieren und neue Erkenntnisse zu verinnerlichen.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Übung 8: Wusstest du das?

Auf den **Seiten 8-15** werden die verschiedenen Modelle von Behinderung beschrieben. In den Einstiegsübungen und bis Übung 4 hast du verschiedene Gedanken aufgeschrieben, die dir beim Begriff „Behinderung“ gekommen sind. In der Broschüre wird auf die Modelle von Behinderung eingegangen.

1. Nachprüfen:

- ▶ Überprüfe die bisherigen Übungen und deine eigenen Gedanken im Hinblick auf die Aussagen über die Modelle von Behinderung.
- ▶ Welche Aussagen passen mehr zum **medizinischen Modell**, welche zum **sozialen Modell**?
- ▶ Wo hast du bereits an das **menschenrechtliche Modell** gedacht?

2. Markieren:

Nimm dir verschiedene Farben und markiere die Gedanken entsprechend, z.B.:

- ▶ **Gelb:** Menschenrechtliches Modell
- ▶ **Lila:** Medizinisches Modell
- ▶ (Füge eine weitere Farbe hinzu, wenn nötig)

Wenn dir die Einteilung schwerfällt, recherchiere gerne noch mehr zu den Modellen von Behinderung oder warte bis zum Ende des ersten Teils und versuch es dann noch einmal.



Wichtig

Du kannst dich auch gerne vertrauensvoll an uns als Fachstelle wenden, um über Unsicherheiten zu sprechen. Manchmal ist es nicht so einfach!

Übung 9: Sind wir schon da?

Um zu verstehen, wo wir jetzt sind – bzw. sein wollen – ist es wichtig, sich mit dem menschenrechtlichen Modell und der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu beschäftigen.

1. Recherchieren:

Google den Download zur „Schattenübersetzung der UN-BRK“ vom Netzwerk Artikel 3 und lies die deutsche Übersetzung. Hier wirst du ein fundamentales Wissen aufbauen, was gemäß dem menschenrechtlichen Modell die Lebenssituation für Menschen mit Behinderungen umfassen sollte.

2. Reflektieren:

Wo siehst du Mängel in unserer Gesellschaft? Was wird deinem Gefühl nach nicht eingehalten?

3. Gedanken festhalten:

Schreibe deine neuen Gedanken nieder. Schreibe gern auf, wie die Welt eigentlich für Menschen mit Behinderungen aussehen müsste. Was müsste sich ändern?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Übung 10: Ordne zu!

Du hast dich nun mit den Modellen von Behinderung beschäftigt und wirst bemerkt haben, dass gesellschaftlich noch viel nach dem medizinischen Modell gedacht wird.

1. Zuordnen:

Ordne die folgenden Aussagen dem medizinischen Modell oder dem menschenrechtlichen Modell zu. Schreibe daneben, welche Formulierung gegebenenfalls besser sein könnte.

Es gibt noch ein paar freie Zeilen, in die du Aussagen reinschreiben kannst, die du selbst getroffen hast oder die du bei anderen gehört hast, die du dem medizinischen oder menschenrechtlichen Modell zuordnen würdest. Schreibe daneben, was bessere Umgangsweisen oder Formulierungen wären:

Aussage	Modell	Bessere Formulierung / Umgangsweise
„Er/Sie leidet an einer Behinderung.“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
„Menschen mit Behinderung brauchen Pflege und Fürsorge.“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
„Trotz seiner/ihrer Behinderung hat er/sie so viel erreicht.“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
„Barrieren abzubauen ist Aufgabe der Gesellschaft, nicht der betroffenen Person.“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
„Behinderung entsteht, wenn Umwelt und Gesellschaft Menschen ausschließen.“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
„Diese Person ist nicht belastbar, die Aufgabe sollte wer anders übernehmen!“	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	
	☐ Medizinisches Modell ☐ Menschenrechtliches Modell	

Übung 11: Steig tiefer ein!

Die Basics: Wir sind schon weitergekommen als viele Menschen in der Gesamtgesellschaft und sind bereits in die geschichtlichen und politischen Bedeutungen von Behinderung eingetaucht. Aber was ist Behinderung überhaupt?

Um den Begriff „Behinderung“ zu verstehen, ist es grundlegend, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Behinderung umfasst beispielsweise nicht nur sichtbare Beeinträchtigungen. Auch unsichtbare Erkrankungen, wie z. B. Depressionen, chronische Krankheiten oder seltene Syndrome, zählen dazu – vorausgesetzt, sie dauern länger als 6 Monate an und schränken die Teilhabe ein.

1. Recherchieren:

Suche dir Definitionen von Behinderung heraus. Recherchiere selbst, um zu sehen, was du findest, bevor du umblätterst und unsere Definitionen siehst.

[illegible]

Theoretischer Input

Definition Behinderung

1. SGB IX

Eine Behinderung ist eine körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigung, die mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauert und die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindert (§2 Abs. 1 SGB 9). Dieser Ansatz betrachtet die Beeinträchtigungen im Wechselspiel mit Umweltfaktoren und individuellen Barrieren. Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn der Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt. (SGB IX §2 Abs. 1)

2. UN-BRK

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen laut der UN-BRK Menschen, die „langfristige körperliche, seelische geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“. (UN-BRK, Art. 1 Satz 2)

Ableismus

Aber Achtung - Ableismus kann noch mehr umfassen. Es geht nicht nur um eine staatliche Anerkennung von Behinderung. Deshalb sprechen wir auch von „Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen“ und sollten ergänzen „oder anderen Beeinträchtigungen“.

Wenn es um Ableismus geht, ist es wichtig, grundsätzlich auf individuelle Bedarfe einzugehen und nichts als „normal“ anzunehmen. Es sollte nicht erwartet werden, dass Menschen bestimmte Fähigkeiten oder Leistungen erbringen müssen. Daher empfehlen wir, nicht nur von Behinderung zu sprechen, wenn es um Bedarfe geht. Nicht alle Menschen mit Bedarfen definieren sich selbst als behindert, und auch diese Menschen sollten den Raum bekommen, ihre Bedarfe mitzuteilen.

Abschnitt 3- Abschluss und Ausblick

Übung 12: Verstehe den Prozess!

Es fällt vielen Menschen oft schwer, sich mit Ableismus auseinanderzusetzen, da zahlreiche Unsicherheiten bestehen. Wir sind jedoch sicher, dass ihr bei Diskriminierungen insgesamt bereits große Prozesse durchlaufen habt. Denkt über diese Prozesse in Bezug auf andere Diskriminierungsformen noch einmal nach. Manchen Menschen fällt es leichter, sich dem Thema Ableismus zu nähern, wenn sie zunächst über Diskriminierungsformen nachdenken, die ihnen vertrauter sind, wie z. B. Sexismus oder Rassismus. Diese Reflexion kann ein guter Ausgangspunkt sein, um festzustellen, welche Prozesse man durchlaufen hat und was am meisten geholfen hat, sich weiterzuentwickeln.

1. Reflektieren:

- ▶ Wann habe ich das erste Mal bewusst eine andere Diskriminierungsform wahrgenommen (z. B. Sexismus, Rassismus)?
- ▶ Wann ist mir das Thema erneut begegnet?
- ▶ Wie habe ich früher darüber gedacht?
- ▶ Wie reagiere ich heute, wenn ich in mir selbst einen sexistischen oder rassistischen Gedanken bemerke?
 - Geht es mir schlecht?
 - Reagiere ich mit Abwehr?
 - Oder habe ich das Bedürfnis, daraus zu lernen?

So wie wir bei anderen Diskriminierungsformen verschiedene Entwicklungsstufen durchlaufen – von Irritation über Abwehr bis zu Lernen und Veränderung – müssen wir diese Schritte auch beim Ableismus gehen. Hier ist erstmal Platz für die Reflexion im nächsten Schritt geht es um die Übertragung auf Ableismus.

[illegible]

Übung 13: Übertrage!

Reflexion bedeutet nicht nur, die Vergangenheit zu beleuchten, sondern auch Rückschlüsse auf zukünftiges Handeln zu ziehen. Betrachte anhand der Prozesse, die du durchlaufen hast, was dir am meisten geholfen hat und was du nun für deinen Prozess im Bereich Ableismus angehen kannst.

1. Übertragen:

- ▶ Welche Erfahrungen, Begegnungen oder Lernmomente haben mir geholfen, meinen Blick auf Diskriminierung (Sexismus, Rassismus, Ableismus) zu verändern?
- ▶ Gab es Situationen, Menschen oder Texte, die mir neue Perspektiven eröffnet haben?
- ▶ Was davon kann ich jetzt aktiv suchen und machen, um mich weiter im Ableismus zu sensibilisieren?

Vorschlag:

Such dir eine Sache für jeden Monat in den nächsten 12 Monaten aus, die du machen möchtest. (Z.B.: Januar: Film Crip Camp schauen, Februar: Ein Buch zu Ableismus recherchieren und lesen, März: Eine politische Veranstaltung zu Inklusion besuchen, usw....)

[illegible]

Übung 14: Letzte Gedanken...

Wir sind nun wirklich ans Ende des ersten Teils gekommen und hoffen, dass er dir weitergeholfen hat. Auch hoffen wir, dass ihr euch nun bald auch im Team an die Bearbeitung von Teil zwei machen könnt. Wir möchten jetzt und vielleicht auch kurz vor der Bearbeitung im Team nochmal anregen, folgende Fragen zu durchdenken und so in die Teamarbeit zu gehen. Dafür kann auch gerne nochmal durch den ersten Teil geblättert werden und es gibt noch Platz für Notizen aus dem ersten Teil.

1. Festhalten:

- ▶ Was möchte ich an meinem Denken und Handeln verändern?
- ▶ Gibt es Themen, über die ich mehr lernen möchte?
- ▶ Wo sehe ich bei mir persönlich den größten „Hebel“ für Veränderung – im Alltag, beruflich, gesellschaftlich?
- ▶ Welche Verhaltensweisen, Gedanken oder Muster habe ich früher gehabt, die ich heute nicht mehr möchte?
- ▶ Gibt es Dinge, die ich aktiv ablegen will, um diskriminierungssensibler zu werden?
- ▶ Was könnte mir helfen, alte Muster nicht wieder aufleben zu lassen?
- ▶ Welche Gedanken haben mich überrascht?
- ▶ Was möchte ich für mich festhalten?
- ▶ Gibt es Punkte, die ich vielleicht in Teil 2 – der Teamarbeit besprechen will?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Alles, was du hier geschrieben hast, bleibt bei dir. Es ist dein persönlicher Prozess. Du kannst selbst entscheiden was du im Team teilen möchtest und was nicht!

Teil 2: Teamübungen für eine inklusive Beratungspraxis

Liebe Berater*innen,
herzlichen Glückwunsch! Ihr habt bereits einen bedeutenden Schritt gemacht, indem ihr euch individuell, ehrlich und intensiv mit dem Thema Ableismus auseinandergesetzt habt. Dies ist nicht selbstverständlich und bildet die Grundlage für alles, was in der Arbeitsstelle und der Beratungspraxis passiert.

Im zweiten Teil des Praxisbuchs geht es darum, die gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam im Team zu vertiefen. Denn erst in der Interaktion miteinander können wir uns wirklich weiterentwickeln, voneinander lernen, uns inspirieren lassen und gemeinsam neue Perspektiven gewinnen.

Die Übungen sind als Wochenaufgaben konzipiert, aber ihr könnt selbst entscheiden, wie viel Zeit ihr bis zum nächsten Treffen oder der Ergebnisvorstellung und dem Austausch einplanen möchtet.

Tipp: Vielleicht könnt ihr euch 10-12 Wochen Zeit nehmen und einmal pro Woche eine Stunde für die Aufgaben einplanen. Schaut euch die Aufgaben an und überlegt, was für euch im Team realistisch ist. Ihr könnt euch auch alle zwei Wochen oder monatlich treffen, aber versucht im Prozess zu bleiben. Vielleicht können zwei Personen die Verantwortung übernehmen, die Treffen zu organisieren und die Aufgabenbearbeitung im Blick zu behalten. Am Ende dieses Teils werdet ihr hoffentlich konkrete Pläne zur Hand haben, die euch langfristig im Beratungsalltag unterstützen.



Wichtig

Lest die Übungen sorgfältig und klärt am besten im Vorfeld, wer welche Aufgaben übernimmt und vorbereitet. Die Treffen sind nur dann sinnvoll, wenn alle gut vorbereitet sind. Schaut euch nun den Vorschlag für Woche 1 an und findet einen Termin für den Austausch.

Woche 1: Austausch der Erkenntnisse aus dem 1. Teil

Ihr habt alle den ersten Teil des Praxisbuchs abgeschlossen und euch intensiv mit Ableismus sowie euren eigenen Bildern und Denkmustern auseinandergesetzt. Bevor ihr tiefer in die gemeinsame Arbeit einsteigt, ist es wertvoll, einen Moment innezuhalten, um eure Gedanken und Erkenntnisse zu teilen und voneinander zu hören. Diese Einheit dient dazu, Raum für Austausch, Resonanz und gegenseitige Unterstützung zu schaffen. Schaut euch dazu vorab noch einmal eure Notizen aus Teil 1 an.

Ziel dieser Übung:

- ▶ Bewusstmachen, was jede*r für sich gelernt hat
- ▶ Gemeinsame Themen, Fragen und Interessen sichtbar machen
- ▶ Eine offene Gesprächskultur fördern

1. Ankommen:

- ▶ Jede*r bekommt 2–3 Minuten Zeit, um spontan zu erzählen, was aus Teil 1 besonders hängen geblieben ist.
- ▶ Was hat euch überrascht?
- ▶ Was war herausfordernd oder berührend?
- ▶ Gab es Aha-Momente oder Veränderungen im eigenen Blick auf Behinderung?

2. Sammeln:

- ▶ Eine Person notiert die wichtigsten Stichpunkte auf einem Flipchart oder in einem digitalen Dokument. Kategorien können z. B. sein: Sprache, Bilder im Kopf, eigene Haltung, Beobachtungen im Alltag.

3. Vertiefen:

- ▶ Was fällt auf, wenn ihr die Erkenntnisse nebeneinander seht?
- ▶ Wo gibt es Gemeinsamkeiten oder Unterschiede?
- ▶ Gibt es Themen, die ihr als Team weiterverfolgen wollt?

4. Transfer in die Teamarbeit:

Zum Abschluss könnt ihr gemeinsam reflektieren:

„Was nehmen wir als Team aus dieser Austauschrunde mit?“

Formuliert 1-3 Sätze oder Stichpunkte als gemeinsame Erkenntnisse oder Leitsätze – z. B.:

- ▷ „Wir wollen bewusster auf Sprache und Bilder achten.“
- ▷ „Wir erinnern uns gegenseitig daran, Barrieren nicht zu individualisieren.“
- ▷ „Wir lernen, Unsicherheit als Teil von Veränderung zu akzeptieren.“

Diese Leitsätze könnt ihr für die kommenden Wochen sichtbar machen - z. B. an der Wand, in einem geteilten Dokument oder als Einstieg in jedes nächste Treffen.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

Woche 2: Diskussionsrunde zum ersten Teil der Broschüre

Diskussionsrunde zum ersten Teil der Broschüre

Im zweiten Teil der Broschüre „(Antidiskriminierungs-)Beratung ohne Ableismus“ geht es um die Beratungspraxis.

Wir empfehlen, dass alle die Seiten 18 bis 21 lesen und in dieser Woche eine Diskussionsrunde zu den angesprochenen Themen zur „Rolle des*der Berater*in“ führen.

Ziel dieser Übung:

- ▶ Die eigene Rolle verstehen
- ▶ Unsicherheiten bewusst machen und klären
- ▶ Das Team besser kennenlernen

1. Diskutieren:

- ▶ Was tut ihr bereits in der Beratungsstelle?
- ▶ Was liegt im Team, was bei den einzelnen Berater*innen?
- ▶ Wie könnt ihr euch gegenseitig noch unterstützen?

2. Gedanken festhalten:

Im nächsten Schritt könnt ihr über eure Unsicherheiten sprechen. Gibt es Berührungsängste? Welche Möglichkeiten gibt es, diese Unsicherheiten (gemeinsam) abzubauen? Versucht hier, wertfrei miteinander umzugehen!

3. Erfahrungen teilen:

Als dritten Punkt könnt ihr über eure eigene Diversität im Team sprechen: Gibt es Menschen mit Behinderungen im Team? Wenn nicht, (wie) kann sich das ändern? Wie kann die Beratungsstelle auch für Teammitglieder barrierefrei gestaltet werden? Wie kann sichergestellt werden, dass die Perspektiven aller Mitglieder gehört werden?

Woche 3: Mehr als nur eine Rampe

Diese Woche dient der Vorbereitung auf die nächste Übung. Auf den Seiten 22- 26 der Broschüre „(Antidiskriminierungs-)Beratung ohne Ableismus“ geht es um Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen. Auf Seite 27 findet ihr einige Fragen, über die ihr im Team diskutieren könnt. Lest die Seiten und diskutiert. Anschließend könnt ihr die folgende Übung lesen und koordinieren, wer was vorbereitet und in den kommenden Wochen vorstellt.

Ziel dieser Übung:

- ▶ Wiederholung der Erkenntnisse der ersten Broschüre
- ▶ Vertiefung der Diskussionen

1. Erkenntnisse notieren:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A single vertical red margin line runs down the left side of the page. The paper is oriented vertically and appears to be a standard notebook or ledger page.

Woche 4-5: Die Beratung unter der Lupe

In dieser Woche (oder auch den nächsten zwei oder drei Wochen, je nachdem wie detailliert ihr die einzelnen Anfragen durchgehen wollt) richtet ihr den Blick auf eure Beratungsstelle.

Oft sind Barrieren nicht auf den ersten Blick sichtbar, sondern zeigen sich erst in einer Beratungssituation. Jetzt könnt ihr dem Moment voraus sein. Verteilt euch die Beratungsanfragen und bearbeitet allein oder im Team die folgenden Fragen. Arbeitet anschließend heraus, welche Veränderungen ihr euch kurz-, mittel-, und langfristig wünscht. Stellt die Ergebnisse dem gesamten Team vor, ergänzt euch gegenseitig und erarbeitet eine konkrete To-do-Liste für eure Beratungsstelle.

Das Ziel dieser Übung ist, euer bestehendes Beratungsangebot kritisch zu überprüfen und gleichzeitig kreative Lösungen für eine barrierearme, inklusive Praxis zu entwickeln.

Ziel dieser Übung:

- ▶ Entwicklung kurz-, mittel- und langfristiger Maßnahmen zum Abbau von Barrieren im gesamten Beratungsablauf.

Fragen für die Fälle: Von der Kontaktaufnahme bis zur Nachbereitung:

- Wo oder über wen hat die Person das erste Mal von der Beratungsstelle erfahren?
- Wie erreicht diese Person unsere Beratungsstelle (Telefon, E-Mail, Website, Gebäude)? Wie ist die Kontaktaufnahme geregelt?
- Welche Barrieren könnten bei der Terminvereinbarung oder beim Erstkontakt auftreten?
- Welche Informationen könnten an welcher Stelle bereits hilfreich sein, um Unsicherheiten zu vermeiden?
- Wie ist die räumliche Situation – Zugänge, Beleuchtung, Geräuschkulisse, Sitzmöglichkeiten, Orientierung?
- Wie gestalten wir die Kommunikation – inhaltlich, sprachlich, nonverbal?
- Welche Formen der Beratung bieten wir an? Telefonisch, per Video, persönlich, schriftlich? Kommunizieren wir das auch entsprechend?
- Wie läuft das Beratungsgespräch ab, worauf weisen wir hin, was könnte Barrieren aufwerfen?
- Welche Unterstützung oder Anpassung wäre nötig, damit die Person sich sicher und ernst genommen fühlt?
- Wie kann die Nachbereitung (z. B. Protokolle, Mails, Folgetermine) barrierefrei gestaltet werden?
- Wie könnten wir die Beratenden in den Prozess einbeziehen, um Barrieren abzubauen?

Ergänzt eigene Fragen, die euch beim Durchspielen des Szenarios auffallen.

Überlegt, wie ihr eure Überlegungen eurem Team anschaulich vorstellen wollt: Möchtet ihr eine Präsentation halten? Ein Plakat erstellen? Möchtet ihr durch die Räumlichkeiten gehen? Möchtet ihr vielleicht eine Beratungssituation durchspielen?



Wichtig

Erstellt konkrete Lösungsvorschläge für eure Beratungspraxis. Teilt sie ein in:

- **sofort umsetzbar**
- **mittelfristig umsetzbar**
- **langfristig umsetzbar**

1. Liste erstellen:

Erstellt pro Beispiel eine Liste und anschließend durch die Präsentationen eine Gesamtliste für eure Beratungsstelle. Das wird dann eure Liste zur Erreichung einer ableismussensiblen Beratungsstelle.

Schreibt zusätzlich zu den konkreten Maßnahmen eine Merktzelliste- eine Vereinbarung, wie ihr in der Beratungsstelle umgehen wollt.

Beispiele:

- ▷ Wir überprüfen regelmäßig unsere Kontaktwege auf Barrierefreiheit.
- ▷ Wir ergänzen auf der Website Hinweise zu barrierefreien Zugängen und Kommunikationswegen.
- ▷ Wir entwickeln Checklisten für angemessene Vorkehrungen bei unterschiedlichen Bedarfen und überprüfen diese ständig.

Variation für kleinere Teams / Zeitdruck:

Falls ihr weniger Zeit habt oder nicht in Kleingruppen arbeiten könnt, nehmt euch gemeinsam ein Beispiel pro Woche vor und geht den Prozess Schritt für Schritt gemeinsam durch.

Wir haben verschiedene Kontaktaufnahmen, denen ihr begegnen könntet, zur Auswahl gegeben und einige Leitfragen zu den jeweiligen Kontaktanfragen erstellt. Wenn euch noch weitere mögliche Kontaktanfragen oder Leitfragen einfallen, ergänzt diese gerne, denn diese Aufgaben sind nur Vorschläge, aber in der Realität werdet ihr noch viel mehr erfahren können.

Beispiel-Kontaktanfragen mit Leitfragen: Kontakt 1

Es kommt ein Telefonanruf. Die Person möchte ein Beratungsgespräch, sagt aber direkt, dass sie die Wohnung aufgrund von Panikattacken und körperlichen Beeinträchtigungen kaum verlassen kann.

Leitfragen dazu:

- Welche Kontaktwege bieten wir an, wenn ein Vor-Ort-Termin nicht möglich ist?
- Kommunizieren wir diese Alternativen sichtbar (Website, Mail, Ansagen)?
- Welche Fragen müssen wir offen und sensibel stellen, um Bedarfe zu klären, ohne Druck aufzubauen?
- Welche Teile unseres Standardablaufs könnten für diese Person stressverstärkend sein (Wartezeiten, Raum, Dauer)?
- Welche ortsunabhängigen Beratungsformen haben wir - und wie zugänglich sind sie?
- Wie gestalten wir die Nachbereitung, dass sie nicht überfordernd wirkt?
- Welche Barrieren in unserer Beratungsstelle werden durch diesen Fall sichtbar?

Kontakt 2

Eine Person schreibt eine kurze, sachliche E-Mail: Ich möchte Beratung. Bitte schicken Sie mir vorher eine genaue Beschreibung des Ablaufs und wer anwesend sein wird. Ich brauche Planbarkeit.

Leitfragen dazu:

- Haben wir einen klar dokumentierten Beratungsablauf, den wir verschicken können?
- Bieten wir generell die Möglichkeit an, vorab Strukturen und Abläufe zu erfahren?
- Wo in unserer Beratungsstelle könnten unerwartete Reize oder Unklarheiten auftreten?
- Wie flexibel können wir Rollen, Dauer und Ablauf vorab transparent machen?
- Welche Unterstützungsangebote könnten wir geben, ohne Annahmen über Autismus oder sonstige Gründe zu treffen?
- Wie gestalten wir die Nachbereitung strukturiert und übersichtlich?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The paper has rounded corners at the top and bottom. There are 21 evenly spaced horizontal lines across the page. The background behind the paper is a solid light gray.

Kontakt 3

Eine sehbeeinträchtigte Person meldet sich per Mail und schreibt: Ich wollte mich über Ihre Website anmelden, aber ich konnte wichtige Informationen nicht lesen. Können Sie mir sagen, wie die Beratung abläuft?

Leitfragen dazu:

- Welche Barrieren bestehen konkret auf unserer Website (Kontrast, Alt-Texte, Screenreader-Kompatibilität)?
- Gibt es eine sehbehinderte Person, die unsere Webseite testen könnte und uns Feedback gibt?
- Wie können wir die Anmeldung sofort barrierefrei ermöglichen?
- Welche bedarfsorientierten Nachfragen stellen wir, ohne zu unterstellen, welche Unterstützung gebraucht wird?
- Wie gestalten wir Wegbeschreibungen, Terminbestätigungen und Dokumente zugänglich?
- Gibt es in unseren Räumen Orientierungshilfen, klare Wege, störungsfreie Bereiche?
- Welche Barrieren im Beratungsgespräch sind möglich (z. B. viel visuelle Verweise)?

Kontakt 4

Eine Person schreibt eine SMS: Ich bin schwerhörig/taub und kann nicht telefonieren. Wie kann ich einen Termin vereinbaren?

Leitfragen dazu:

- Bieten wir nicht-telefonische Kontaktwege sichtbar an?
- Wie klären wir die bevorzugte Kommunikationsform, ohne zu raten (Schrift, DGS, Lautsprache)?
- Welche räumlichen Aspekte müssen wir prüfen (Licht, Sichtlinien, Nebengeräusche)?
- Wie stellen wir sicher, dass alle Inhalte zugänglich sind (visuell, schriftlich)?
- Wie dokumentieren wir das Gespräch, dass die Nachbereitung barrierefrei ist?
- Wo zeigen sich in unserer Beratungsstelle Barrieren bei hörbezogenen Bedarfen?

Kontakt 5

Eine Person möchte einen Termin und fragt: Ist Ihre Beratungsstelle stufenfrei erreichbar?
Gibt es eine barrierefreie Toilette?

Leitfragen dazu:

- Haben wir eine transparente und vollständige Dokumentation unserer Barrierefreiheit?
- Wie transparent sind wir auf der Website über bauliche Barrieren?
- Was können wir anbieten, wenn unsere Räume nicht barrierefrei sind (Alternativort, digital, extern)?
- Welche Möbel, Wege und Raumgrößen müssen wir prüfen?
- Welche Aspekte im Gesprächsablauf könnten zusätzliche Barrieren darstellen (zu hohe Tische, enge Räume)?
- Welche langfristigen strukturellen Änderungen sind nötig?

Kontakt 6

Eine Person schreibt: Ich kann oft nur sehr kurze Zeit am Stück sprechen und brauche Pausen. Können wir das im Gespräch berücksichtigen?

Leitfragen dazu:

- Wie flexibel sind wir bei Terminlängen und Pausen?
- Bieten wir Pausen und Time-outs von vornherein an?
- Wo können wir unseren Ablauf entschleunigen oder in kleinere Portionen gliedern?
- Welche Kommunikationsformen könnten hilfreich sein (z. B. schriftliche Vorabinfos)?
- Wie vermeiden wir Überforderung durch Informationsmenge?
- Was bedeutet dies für unsere Nachbereitung (z. B. kurze, klare Mails)?

Kontakt 7

Eine Person ruft an und sagt: Ich brauche Hilfe, aber ich weiß nicht genau, wie das bei Ihnen geht. Können Sie mir Schritt für Schritt sagen, was ich machen muss?

Leitfragen dazu:

- Wie verständlich ist unser Standardprozess beschrieben?
- Haben wir eine einfache Schritt-für-Schritt-Erklärung (leicht verständlich, visuell, sprachlich reduziert)?
- Wo kann unser Ablauf verwirrend oder überfordernd sein?
- Wie gestalten wir ein Gespräch ohne Fachsprache, ohne Bevormundung?
- Wie können wir im Gespräch Zwischenschritte visualisieren?
- Welche Nachbereitungsform ist für diese Person verständlich und zugänglich?

Kontakt 8

Eine Person meldet sich: Ich habe eine unsichtbare Behinderung und schlechte Erfahrungen mit Beratungsstellen gemacht. Können wir vorher klären, wie Sie arbeiten, bevor ich einen Termin mache?

Leitfragen dazu:

- Wie können wir vertrauensbildend kommunizieren, ohne zu überfordern?
- Welche Informationen über unseren Ansatz (Haltung, Rollen, Ablauf) sind transparenzstiftend?
- Welche unserer Standardabläufe könnten Misstrauen erzeugen?
- Welche bedarfsorientierten Fragen helfen uns, ohne zu pathologisieren?
- Wie können wir dem Wunsch nach Sicherheit und Orientierung respektvoll begegnen?
- Welche Barrieren in unserer eigenen Haltung (Ungeduld, Bewertung, Erwartungen) müssen wir prüfen?

Woche 6-7: Unsere Beratung im Detail

Jetzt habt ihr strukturell eure Webseite, die Filiale und euren Beratungsablauf betrachtet. Wir möchten euch jedoch noch die Möglichkeit geben, inhaltlich tiefer einzusteigen. Arbeitet in Kleingruppen oder individuell an den folgenden Beratungsanfragen und nehmt euch ausreichend Zeit, um die Ergebnisse im Team zu besprechen. Diskutiert auch Fragen, die bei den Überlegungen aufgekommen sind, und versucht, euch gegenseitig zu ergänzen und zu unterstützen. Im nächsten Schritt könnt ihr die Ergebnisse hier festhalten, was ihr für eure Beratungspraxis mitnehmen möchtet.

Zusatz:

- ▶ Angelehnt an die vorige Aufgabe könnt ihr bei jeder Beratungsanfrage die Frage beantworten:
 - Was können wir ganz konkret vor, während und nach der Beratung bei dieser Anfrage beachten?

Ziel dieser Übung:

- ▶ Inhaltliche Auseinandersetzung
- ▶ Vertiefung des Gelernten auf die konkrete Beratungspraxis

Beratungsanfrage 1 – „Ich werde einfach nicht ernst genommen“

Anna (41, mit chronischer Erkrankung) berichtet, dass sie trotz guter Leistungen nie befördert wird. Ihr Chef sagt: „Du bist oft krank, und als Mutter ist das zu viel Verantwortung.“

Leitfragen dazu:

- Welche ableistischen und sexistischen Zuschreibungen prägen diese Situation?
- Wie kann in der Beratung Annas Wahrnehmung validiert werden, ohne die Verantwortung auf sie zu schieben?
- Welche empowernden Perspektiven können eröffnet werden?
- Welche Schritte oder Verbündete kommen in Frage?

[illegible]

Beratungsanfrage 2 – „Ich soll hier nicht sein“

Zahra (34, trägt einen Burkini, Epilepsie) hat im Schwimmbad fast einen Anfall. Die Aufsicht sagt: „Solche Zwischenfälle wollen wir hier nicht. Vielleicht gehen Sie besser woanders hin.“

Leitfragen dazu:

- Welche ableistischen und antimuslimischen Zuschreibungen sind erkennbar?
- Wie kann die Beratung Zahras Wahrnehmung stärken und entlasten?
- Welche Beschwerdewege oder Unterstützungsstrukturen sind sinnvoll?
- Welche nächsten Schritte können gemeinsam entwickelt werden?

Beratungsanfrage 3 – „Ich glaube, mein Kind wird anders behandelt“

Eliyas (14, Autismusdiagnose) wird in der Schule als „schwierig“ bezeichnet.

Eine Lehrkraft sagt zur Mutter: „Bei Kindern aus solchen Familien ist das halt so.“

Leitfragen dazu:

- Welche Schnittstellen von Ableismus und Rassismus sind sichtbar?
- Wie kann die Beratung die Eltern stärken, ohne sie zu überfordern?
- Wie kann man Barrieren klar benennen, ohne das Kind zu pathologisieren?
- Welche Beschwerdewege oder Unterstützungsstrukturen können hilfreich sein?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Beratungsanfrage 4 – „Mir wird gesagt, ich übertreibe“

Noa (30, jüdisch, Depressionen) hat antisemitische Erfahrung im Kollegium gemacht. Die Ärztin sagt: „Das hängt sicher mit Ihrer psychischen Krankheit zusammen.“

Leitfragen dazu:

- Wie überschneiden sich hier Antisemitismus und Psych-Ableismus?
- Wie verhindert die Beratung eine Entpolitisierung der Diskriminierungserfahrung?
- Welche Haltung hilft Noa, die eigene Wahrnehmung ernst zu nehmen?
- Welche möglichen Schritte oder Netzwerke sind relevant?

[illegible]

Samir (29, Rollstuhlnutzer, mit Fluchtgeschichte) möchte sich in einem Fitnessstudio anmelden. Er wird abgewiesen: „Unsere Geräte sind nicht für Menschen wie Sie geeignet.“ Zuerst glaubt er, es liege an seinem Deutsch. Später merkt er, dass andere migrantische Interessent*innen aufgenommen werden – aber niemand mit sichtbarer Behinderung.

- Welche ableistischen Annahmen werden hier deutlich?
- Wie wird rassistische Ausgrenzung subtil spürbar?
- Wie kann die Beratung Samir unterstützen, seine Wahrnehmung nicht zu entwerten?
- Welche Beschwerdemöglichkeiten oder Solidarstrukturen gibt es?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A single vertical red margin line runs down the left side of the page. The paper is oriented vertically and appears to be a standard notebook or ledger page.

Beratungsanfrage 6 – „Ich werde wie eine Betrügerin behandelt“

Melanie (29, ADHS, alleinerziehend) berichtet vom Jobcenter: „Viele nutzen Diagnosen als Ausrede. Sie müssen sich mehr zusammenreißen.“

Leitfragen dazu:

- Wie wirken Ableismus und Klassismus in dieser Situation zusammen?
- Wie kann die Beratung Ohnmacht in Abhängigkeitsverhältnissen adressieren?
- Welche Rechte, Unterstützungsmöglichkeiten und Gegenstrategien gibt es?
- Wie kann Beratung verhindern, dass Melanie die Schuld internalisiert?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A single vertical red margin line runs down the left side of the page. The paper is oriented vertically and appears to be a standard notebook or ledger page.

Beratungsanfrage 7 – „Ich wurde sofort verdächtig“

Kwaku (25, Sprachbehinderung) erlebt eine Polizeikontrolle als er im Park spazieren geht. Weil er langsamer spricht, heißt es: „Sie sind nicht kooperativ.“

Leitfragen dazu:

- Wie verbinden sich hier Racial Profiling und ableistische Zuschreibungen?
- Wie kann die Beratung die emotionale Belastung auffangen?
- Welche rechtlichen oder dokumentarischen Schritte sind sinnvoll?
- Wie kann Empowerment aussehen, ohne falsche Sicherheit zu vermitteln?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A single vertical red margin line runs down the left side of the page. The paper is oriented vertically and appears to be a standard notebook or ledger page.

Beratungsanfrage 8 – „Ich passe wohl nicht in eure Szene“

Lina (22, Non-binär, mit Gehbehinderung) wird in einer Bar ausgelacht, als Lina nach einer Rampe fragt. Kommentar: „Vielleicht ist das hier nicht der richtige Ort für Leute wie dich.“

Leitfragen dazu:

- Wie zeigt sich hier Ableismus im Freizeit- und Clubkontext?
- Wo wirkt zusätzlich queerfeindliche Abwertung?
- Wie kann die Beratung Linas Selbstwert stärken, ohne Individualisierung zu reproduzieren?
- Welche Optionen gibt es, um strukturell etwas zu bewegen?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

Beratungsanfrage 9 – „Ich werde wegen meines Alters aussortiert“

Herr Berger (59, Hörbehinderung) erhält eine Absage auf eine Bewerbung als Bürokaufmann: „Mit Ihrem Alter und der Hörschwäche wird das nichts.“, wurde ihm am Telefon mitgeteilt. In der schriftlichen Absage steht davon nichts.

Leitfragen dazu:

- Wie verstricken sich Ableismus und Ageismus hier?
- Wie kann die Beratung vermeiden, das defizitorientierte Narrativ zu verstärken?
- Wie kann Herr Berger handlungsfähig bleiben?
- Welche rechtlichen Schritte sind realistisch?

[illegible]

Beratungsanfrage 10 – „Ich brauche Unterstützung, keine Abwertung“

Talia (26, neurodivergent) beantragt an der Hochschule einen Nachteilsausgleich. Der Professor sagt: „In der Wissenschaft braucht man keine Sonderregeln. Frauen müssen sich eben durchbeißen.“

Leitfragen dazu:

- Wo zeigen sich Ableismus und Sexismus gleichzeitig?
- Wie kann die Beratung entlasten, ohne die Diskriminierung zu bagatellisieren?
- Welche hochschulinternen Stellen oder Beschwerdewege gibt es?
- Wie kann Talia gestärkt werden, ihre Rechte wahrzunehmen?

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. A single vertical red margin line runs down the left side of the page. The paper is oriented vertically and appears to be a standard notebook or ledger page.

Woche 8: Vertiefung inklusive Sprach- und Beratungsleitfaden

Wir möchten nun nochmal die Übung 9 aus dem individuellen Teil aufgreifen. In der Antidiskriminierungsberatung begegnen uns viele Formulierungen, die auf den ersten Blick neutral oder fachlich klingen — aber bei genauerem Hinsehen doch dem medizinischen Modell von Behinderung zugeordnet werden können oder schlichtweg ableistisch sind.

Ziel dieser Übung:

- ▶ Aufmerksamkeit auf benutzte Sprachmuster lenken
- ▶ neue Formulierungen erarbeiten
- ▶ Beratungsleitfaden für inklusive Sprache erstellen

1. Erarbeiten:

Teilt euch in Teams auf oder erarbeitet die Aufgaben allein und stellt euch gegenseitig die Ergebnisse vor. Es gibt unterschiedliche Aussagenblöcke: Block 1-5, jeweils mit 4 Aussagen. Entweder ihr bildet 4 Teams, die jeweils Aussage 1, 2 usw. aus jedem Block bearbeiten, oder ihr teilt euch in 5 Teams ein, die sich je einen Block vornehmen. Für jede Aussage soll das Team beantworten:

1) Welches Modell steckt dahinter?

- medizinisch?
- menschenrechtlich?
- ambivalent / unklar?
- Mischung? Warum?

2) Wie wirkt die Aussage in einem Beratungskontext?

- reproduziert sie Vorurteile?
- stellt sie die Behinderung in den Fokus statt die Barrieren?
- entmündigt sie?
- erschwert sie Empowerment?
- pathologisiert sie?
- individualisiert sie Diskriminierung?

3) Wie lässt sich die Aussage menschenrechtsbasiert umformulieren?

- Entwickelt Formulierungen, die Barrieren, Teilhabe, Rechte und Selbstbestimmung stärken.
- Es gibt keine perfekte Lösung, sondern mehrere plausible Wege.

Block 1: Erstkontakt & Kommunikation

1. „Die Person hat angegeben, eine Depression zu haben – wir müssen herausfinden, wie stark sie dadurch in der Beratung beeinträchtigt ist.“
2. „Für Menschen mit kognitiven Einschränkungen sollten wir Gespräche einfacher strukturieren, damit sie nicht überfordert werden.“
3. „Wenn jemand nicht sprechen kann, können wir keine vollständige Beratung durchführen.“
4. „Wir sollten keine langen Gespräche anbieten, wenn jemand leicht überreizt.“

This image shows a full page of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

Block 2: Anerkennung & Glaubwürdigkeit

5. „Unsichtbare Behinderungen müssen wir besonders gut prüfen, weil sie leicht missverstanden werden können.“
6. „Für psychische Behinderungen brauchen wir eine ärztliche Einschätzung.“
7. „Autismus erklärt manche Schwierigkeiten, aber die Person sollte trotzdem anpassungsfähig sein.“
8. „Wir müssen sicherstellen, dass die Person die Situation realistisch einschätzt.“

Block 3: Strukturelle Verantwortung

9. „Der Arbeitgeber konnte die Barriere nicht kennen – daher keine Diskriminierung.“
10. „Wir können nicht erwarten, dass überall sofort alles barrierefrei ist.“
11. „Manchmal liegt das Problem nicht an der Barriere, sondern an der Einstellung der Person.“
12. „Nicht alles kann barrierefrei gemacht werden.“

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. The background of the entire image is a solid light blue color. There is no text or other markings on the paper.

Block 4: Rolle der Beratung

13. „Wir sind keine Therapie – manche Bedürfnisse gehören nicht in die AD-Beratung.“
14. „Wenn jemand zu nervös ist, können wir keine sinnvolle Beratung leisten.“
15. „Wir sollten empfehlen, dass die Person erst Reha beantragt, bevor wir ihre Diskriminierungserfahrung bearbeiten.“
16. „Wir sollten die Erwartungen der Person etwas dämpfen – vieles ist für Menschen mit Behinderungen leider nicht realistisch.“

Block 5: Haltung & Zuschreibungen

17. „Manche Ratsuchende brauchen einfach mehr Anleitung.“
18. „Wir müssen Menschen mit Behinderung schützen, weil sie besonders verletzlich sind.“
19. „Nicht jede Forderung nach Barrierefreiheit ist angemessen.“
20. „Selbstbestimmung ist gut, aber manche sind damit überfordert.“

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. The background of the entire image is a solid light blue color. There is no text or other markings on the paper.

2. Reflektieren und Nachbesprechen:

- Welche Aussagen haben euch besonders irritiert?
- Gab es Formulierungen, die ihr selbst früher verwendet habt?
- Welche „Grauzonen“ waren schwer zuzuordnen?
- Welche Muster erkennt ihr in euren Diskussionen? (z. B. Neigung zur Individualisierung)

3. Im Team Festhalten:

„Welche Grundhaltung wollen wir als Beratungsstelle in Zukunft stärker betonen?“

Beispiele:

- ▷ „Wir formulieren menschenrechtsbasiert, nicht defizitorientiert.“
- ▷ „Wir überprüfen unsere Sprache regelmäßig.“
- ▷ „Wir reflektieren ambivalente Aussagen im Team, statt sie allein einzuordnen.“
- ▷ „Wir achten darauf, nicht über die Köpfe von Ratsuchenden hinweg zu entscheiden.“

Diese können als Leitsätze in eurem Teamraum oder Beratungsleitfaden stehen.

[illegible]

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or printed text visible on the surface.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 horizontal grey lines spaced evenly apart, typical of notebook paper. The lines extend across the entire width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There are no vertical lines, text, or other markings present.

Schlusswort

Die Beratung von Menschen mit Behinderungen bedeutet immer auch, sich mit gesellschaftlichen Barrieren, eigenen Haltungen und ableistischen Strukturen auseinanderzusetzen. Mit diesem Praxisbuch habt ihr dafür einen wichtigen Rahmen genutzt: zuerst individuell, dann gemeinsam im Team.

Ihr habt euch mit euren eigenen Bildern und Erfahrungen beschäftigt, typische Beratungssituationen durchgespielt und Barrieren in euren eigenen Abläufen sichtbar gemacht. Ihr habt Ideen gesammelt, wie ihr eure Beratungsstelle Schritt für Schritt barrierefrei gestalten könnt – sofort, mittelfristig und langfristig. Und ihr habt euch mit Aussagen und Mustern befasst, die Ableismus enthalten können, um daraus eine Haltung für eure eigene Beratungspraxis abzuleiten.

Dieses Praxisbuch soll kein Abschluss sein, sondern ein weiterer Baustein. Ableismuskritik ist kein einmaliger Lernschritt, sondern eine Haltung, die sich über die Zeit entwickelt – durch Zuhören, Hinterfragen, Erfahrungen und durch das gemeinsame Weiterdenken im Team.

Wir hoffen, dass euch diese Übungen dabei unterstützen, eure Beratungspraxis bewusster zu gestalten und Ratsuchende noch verlässlicher, sicherer und respektvoller zu begleiten. Danke für euren Einsatz und dafür, dass ihr euch auf diesen Prozess eingelassen habt. Eure Fachstelle für Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen

Hilfreiche Links/ Weitere Ansprechpersonen

Auf unserer Webseite finden Sie hilfreiche Links für die Antidiskriminierungsberatung behinderter Menschen und weiterführende Informationen zu dieser Broschüre:
<https://fachstelle-antidiskriminierung-behinderung.de/>

Impressum

Herausgeberin: Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.- ISL,
Bundesgeschäftsstelle, Leipziger Str. 61, 10117 Berlin
Texte (V.i.S.d.P.): Wiebke Schär
Redaktionsstand: 15.01.2026



respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



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

© ISL e.V.