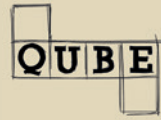


Barrierenabbau als Prozess



Wo und wie anfangen?

*Ein Leitfaden für alle, die ihre
Veranstaltungen vielfaltsinklusive
gestalten möchten*



Danksagung

Wir möchten uns von ganzem Herzen bei allen bedanken, die das Projekt Qube mit aufgebaut, uns in den letzten Jahren begleitet, unsere Angebote mitgestaltet, unsere Veranstaltungen besucht und ihre Perspektiven eingebracht haben. Euer Engagement, eure Motivation und euer Wissen haben unser Projekt vielfältig wachsen lassen und diesen Leitfaden ermöglicht.

Unser besonderer Dank gilt allen, die uns in den letzten Wochen im Schreibprozess begleitet haben, uns Gedankenanstöße gegeben haben, uns unterstützt haben oder mit uns ihre Perspektiven geteilt haben: Stin, Eliah, Rüdiger, Maximilian, Marek, Yuki, Nuri und Jan. Danke an M. und Theresa für die Rechtschreib- und Grammatikkorrektur, an Lino für die Illustrationen, an Velo für die Zusammenarbeit und an Robert für das Layout!

Denise, Miro und Alex

Barrierenabbau als Prozess

Wo und wie anfangen? Ein Leitfaden für alle, die ihre Veranstaltungen vielfaltsinkludierender gestalten möchten

04 Einführung

66 Glossar

73 Ressourcen

74 Impressum

07 Barrierenabbau als Prozess verstehen

07 • *Barrieren und Ableismus*

13 • *Verantwortung übernehmen*

20 • *It's Queer & Crip Time: Vielfältige Zeitlichkeiten*

25 Erfahrungsperspektiven stärken

25 • *Öffnung für Erfahrungsperspektiven*

29 • *Öffnungsprozesse gestalten*

38 • *Teamentwicklung*

47 Barrierenabbau-Bäume

64 Eine Ermutigung

Screenreader-Version mit Alternativtexten

 www.bildung-qube.de/barrierenabbau-als-prozess



Einführung

Fachwörter
und Begriffe aus
Bewegungen und
Communities werden im
Glossar ab Seite 66
erklärt.

Wer sind wir und wieso haben wir diesen Leitfaden geschrieben? Qube ist ein queeres Bildungs- und Antidiskriminierungs-Projekt aus Greifswald. Wir schaffen Räume für Empowerment, geben Workshops für verschiedene Zielgruppen und organisieren öffentliche Veranstaltungen. Mit unseren Angeboten möchten wir vielfaltsinklusives und antidiskriminierendes Handeln anregen, ausprobieren und festigen.

Mit diesem Leitfaden laden wir zu einem Einstieg in das Thema Barrierenabbau bei Veranstaltungen ein. Dazu gehört auch die Komplexität von Barrierenabbau- und Öffnungs-Prozessen. Diese Komplexität kann schnell überfordern. Wir wollen mit diesem Leitfaden dazu ermutigen, trotzdem anzufangen.

Barrierenabbau ist deshalb so komplex, weil es nicht nur um praktische Maßnahmen wie zum Beispiel eine Rampe oder Dolmetscher*innen geht. Es geht uns auch darum, eigene Normen zu hinterfragen, zum Beispiel zu Vorstellungen von Leistungsfähigkeit. Wir thematisieren Fragen wie: Wer hat in Projekten etwas zu sagen und warum? Wofür wird Geld ausgegeben?

Es geht in unserem Leitfaden nicht um eine Anleitung für die ideale barrierefreie Veranstaltung. Vielmehr vermitteln wir weitreichende und nachhaltige Ansätze für einen dauerhaften Prozess, um Barrieren abzubauen. Es geht uns darum, Perspektiven umzudenken und in-Frage-zu-stellen. Wir wollen so verstehen, wie tief Barrieren in allen Strukturen verankert sind und wie diese abgebaut werden können.

Der Leitfaden basiert auf unseren Erfahrungen und unserem Wissen bei der Organisation von Veranstaltungen im strukturschwachen Raum der Region Vorpommern. Die Perspektiven im Team sind vielfältig. Uns als Autor*innen des Leitfadens eint Erfahrungswissen und Expertise als trans* und nicht-binäre queere behinderte Personen aus einer weißen Perspektive. Für einzelne Themen und Perspektiven haben wir beratende Unterstützung in Anspruch genommen und uns gezielt vernetzt.



Nilo: Hallo! Schön, dass ihr hier seid. Nehmt euch die Zeit, die ihr braucht, um anzukommen. Sucht euch einen Platz, der angenehm für euch ist. Ihr könnt auch gerne auf dem Sofa liegen, stehen oder auf dem Fußboden sitzen. Ihr könnt immer eine Pause machen, wenn ihr eine braucht.

Jéri: Wollen wir uns vorstellen? Mit Namen, Pronomen und was wir brauchen, um dabei sein zu können? Bitte fühlt euch aber nicht gezwungen, etwas zu teilen, was ihr noch nicht oder gar nicht teilen möchtet.

Nilo: Oh ja! Ich bin Nilo. Meine Pronomen sind er / ihm. Ich bin blind. Deswegen ist es gut, wenn ihr mir Dinge beschreiben könnt. Ich bin eine weiße Person mit heller Haut und grauen, kinnlangen Haaren. Ich bin curvy und trage ein Hemd, eine Strickjacke und eine Jeans. Außerdem habe ich meinen Langstock dabei. Ansonsten bin ich mir unsicher, was ich brauche und wie ich es gut benennen kann. Die meisten Veranstaltungen haben zu viele Barrieren für mich. Ich habe sehr negative Erfahrungen gemacht. Deswegen hatte ich in der Vergangenheit nur wenig Raum, um auszuprobieren, was mir guttut. Ich glaube, dass ich erstmal mehr über Barrieren und Barrierenabbau erfahren möchte. Ist das in Ordnung?

Jéri: Klar! Möchtest du auch, dass ich mich selbst beschreibe?

Nilo: Ja, sehr gerne!

Jéri: Ich bin Jéri. Ich benutze keine Pronomen. Das bedeutet, dass ihr einfach meinen Namen Jéri benutzen könnt, wenn ihr über mich sprecht. Ich bin eine Person of Color mit dunkelbrauner Haut und braunen Augen. Ich bin relativ klein und dünn und trage eine Glatze. Ich habe einen grauen Kapuzenpulli an, eine schwarze Shorts und eine rote Weste mit Aufnähern. Gerade ist meine Behinderung von außen nicht erkennbar, weil ich keine Hilfsmittel nutze. Das ist aber nicht immer so. Ich brauche viele Pausen. Ich vergesse aber manchmal, Pausen zu machen und bin dann anschließend sehr erschöpft. Ist es in Ordnung, wenn wir öfters nachfragen, ob gerade eine Person eine Pause braucht?

Nilo: Ja, mehr Pausen würden mir auch gut tun.

Wir haben diskutiert, welche Selbstbezeichnungen wir in diesem Leitfaden nutzen wollen. Einige von uns nutzen für sich zum Beispiel die Schreibweise „behindert“. Anderen ist es wichtig, mit einer Schreibweise wie „be_Hindert“ oder „beHindert“ deutlich zu machen, dass es ein be_Hindert werden von außen ist. In diesem Leitfaden nutzen wir daher verschiedene Schreibweisen abwechselnd.

Unsere Veranstaltungen haben wir als altersgemischte Planungsgruppe organisiert. Einige Veranstaltungen hatten einen Fokus auf Queer und Behinderung, zum Beispiel das Disability & Mad Pride Festival oder der Postkarten-Workshop zum Thema „Wie wollen wir leben?“. Manche richteten sich speziell an trans*, inter* und nichtbinäre (tin*) Personen, wie zum Beispiel das tin* & friends Herbstfest. Einen Schreib-Workshop organisierten wir von und für migrantische und / oder queere Menschen. Alle Veranstaltungen haben gemeinsam, dass wir sie aus einer Erfahrungsperspektive heraus organisiert haben.

Gefördert wurde unsere Arbeit von 2020-2024 im Rahmen des Modellprojektes „BAEM! Queere Bildungs-, Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit in Mecklenburg-Vorpommern lokal verankern“. Über die fünf Jahre wurden uns die Themen Barrierenabbau und vielfaltsinklusive Öffnung immer wichtiger. Wir haben neue Menschen erreicht und uns Herausforderungen gestellt, von denen wir zuvor nicht wussten, dass es sie überhaupt gibt.

Wir freuen uns sehr darauf, unsere Erfahrungen mit euch zu teilen!

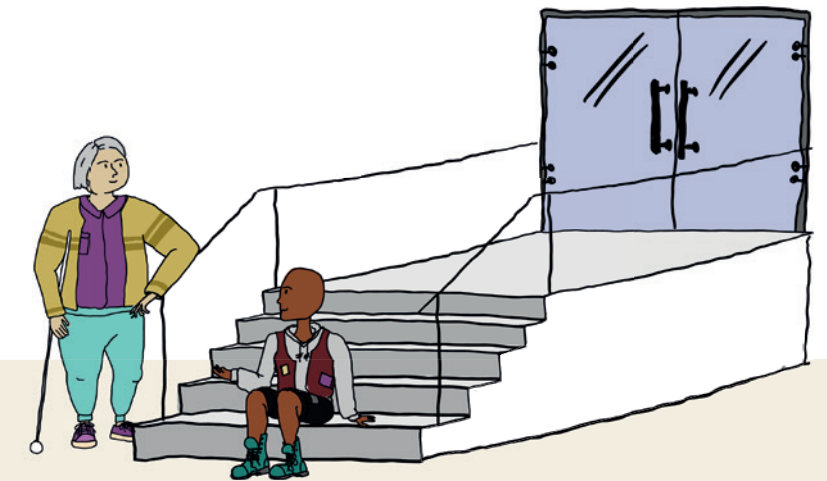
Barrierenabbau als Prozess verstehen

A Barrieren und Ableismus

Definition von Barrieren, Barrierenabbau und Ableismus

Eine **Barriere** ist etwas, das eine Person von einer selbstbestimmten Teilhabe abhält. Barrieren können von außen erkennbar sein, häufig sind sie aber nicht oder nicht ausreichend von außen erkennbar. Das ist einer von vielen Gründen, warum der Abbau von Barrieren komplex ist.

Leicht von außen erkennbare Barrieren sind zum Beispiel räumliche Barrieren, wie Stufen. Viele Barrieren setzen aber ein spezifisches Wissen voraus, um sie zu erkennen. Das kann Erfahrungswissen sein oder durch Weiterbildung erworbenes Wissen. Oft lässt sich von außen nicht beurteilen, ob etwas eine Barriere für eine Person ist.



Nilo: Barrieren gibt es in allen möglichen Formen. Manche sind von außen erkennbar, wie zum Beispiel Treppen.

Jéri: Aber es gibt auch Barrieren, die nicht so leicht zu erkennen sind. Zum Beispiel Barrieren, die mit Kommunikation zu tun haben. Oder Barrieren, die mit Geld zu tun haben, wie hohe Eintrittspreise.

Nilo: Barrieren können ganz schön vielfältig sein.

Beispiele für Barrieren:

Informationsbarrieren, wie Videos ohne Gebärdensprache, mangelnde Infos in Punktschrift oder Texte in schwerer Sprache. Sie können zum Beispiel dazu führen, dass taube oder blinde Menschen wichtige Informationen zur Teilnahme nicht bekommen.

Sensorische Barrieren, wie Sinnesreize, also alles was mit Hören, Sehen, Riechen, Schmecken und Ertasten / Berührung zu tun hat. Flackerndes Licht oder Stroboskopeffekte können zum Beispiel epileptische Anfälle auslösen.

Kommunikationsbarrieren, wie die Vorannahme, dass alle Teilnehmer*innen in derselben Sprache kommunizieren, oder die Annahme einer Person, dass ihr Gegenüber Mimik und Gestik auf die gleiche Art und Weise verwendet und interpretiert, wie sie selbst.

Barrieren durch zeitliche Vorgaben, wie Abläufe, die keinen Raum für Erholungspausen lassen, oder wenn es wenig zeitliche Flexibilität für das Bearbeiten von Aufgaben gibt.

Barrieren durch Verhaltensnormen, wie die Annahme, eine Person müsse aufgrund des von außen zugeschriebenen Geschlechts eine bestimmte Toilette nutzen. Oder dass es gesellschaftliche Regeln dazu gibt, bei Veranstaltungen nicht aufzustehen, um sich zu bewegen oder einen Moment raus zu gehen.

Finanzielle Barrieren, wie Eintrittspreise oder Fahrkosten (z. B. Fahrdienst). Diese können dazu führen, dass zum Beispiel Personen mit wenig Geld nicht teilnehmen können.

Räumliche Barrieren, wie Stufen, aber auch normierte Sitz- oder Stehangebote, das Fehlen von Ruheräumen und rollstuhlgerechten, geschlechtsneutralen Toiletten.

Barrieren durch verinnerlichte Diskriminierung können aufgrund wiederholter Diskriminierungserfahrungen entstehen ⇒ siehe Infobox Seite 9.

Wer immer wieder Ausschlüsse, Zuschreibungen und mangelnde Sensibilität erfährt, meidet bestimmte Räume häufig irgendwann.

So kann es eine Barriere sein, als Schwarze Person oder Person of Color (PoC) in einen Raum mit ausschließlich weißen Menschen oder als trans* Person in einen Raum mit ausschließlich endo cis Personen zu kommen. Eine Ursache dafür ist die Erfahrung, in Gruppen immer wieder „zur Anderen“ gemacht zu werden („Othering“). Das kann zum Beispiel durch das ständige Gefragt-Werden nach der Herkunft als Schwarze Person sein. Oder wenn eine trans* Person sich in Gruppen als einzige*r Teilnehmer*in mit Pronomen vorstellt und dann vielleicht sogar trotzdem falsch über sie gesprochen wird.

Diskriminierungserfahrungen erhöhen auch die Wahrscheinlichkeit, in weiteren Bereichen mit Barrieren konfrontiert zu sein. Wenn zum Beispiel eine trans* Person im Gesundheitssystem Hinterfragungen, Unverständnis und unzureichende Behandlung erlebt, wird sie möglicherweise seltener ärztlichen Rat einholen. Das kann wiederum zu gesundheitlichen Problemen, Behinderungen und dadurch Armutsbetroffenheit führen.

Diskriminierung bedeutet, dass Menschen ungleich behandelt werden, weil sie bestimmte (zugeschriebene oder tatsächliche) Eigenschaften haben, wie zum Beispiel trans*, PoC oder behindert zu sein. Diese Ungleichbehandlung geschieht in einer Gesellschaft, die von historisch gewachsenen Machtverhältnissen geprägt ist. Diese Machtverhältnisse sind in Gesetzen, Institutionen und gesellschaftlichen Normen festgelegt. Sie beeinflussen auch unser eigenes Denken und Handeln. Deshalb kann es leicht passieren, dass wir diskriminierend handeln, ohne es zu merken. Es ist möglich, selbst Diskriminierung zu erfahren und gleichzeitig Diskriminierung auszuüben.

Es gibt viele Situationen, die ungerecht oder benachteiligend sind, aber keine Diskriminierung darstellen. Zum Beispiel ist es keine Diskriminierung, wenn ein Veranstaltungsort keine Konzerte mit klassischer Musik anbietet. Für Liebhaber*innen der klassischen Musik entsteht dadurch ein Nachteil, da sie andere Veranstaltungsorte besuchen müssen, um klassische Musik zu hören. Ihnen wird aber nicht der Zutritt zum Veranstaltungsort verwehrt. Wenn ein Veranstaltungsort hingegen keine Barrieren abbaut, dann ist das Diskriminierung, denn dadurch wird behinderten Menschen der Zutritt grundsätzlich unmöglich gemacht. Menschen, die Diskriminierung erfahren, sind alltäglich in vielen oder allen Lebensbereichen damit konfrontiert.

Barrierefreiheit bedeutet, dass Personen selbstbestimmt teilhaben können. Personen erfahren idealerweise keine Barrieren und müssen sich keine Gedanken machen, ob sie Barrieren erfahren könnten.

Barrierenabbau bedeutet, sich bewusst zu werden, welche Barrieren existieren und diese zu beseitigen. Barrierenabbau kann die Beseitigung von physischen Barrieren, Bereitstellung von Assistenz, das Teilen von Informationen, Awareness-Strukturen, Bereitstellen von Hilfsmaterialien, das Abfragen von Bedürfnissen, das Finden von Kompromissen und vieles mehr sein.

Viele Barrieren lassen sich von vornherein vermeiden. Es ist beispielsweise möglich, Bühnen von vornherein stufenlos zu bauen. Veranstaltungen können von vornherein reizarm geplant und mit Ruhezonen ausgestattet werden. Geschlechtszuschreibungen können vermieden werden, indem über Menschen mit ihrem Namen gesprochen wird statt mit „Herr“ oder „Frau“. Barrieren entstehen durch die Anpassung der Umgebung an Menschen, die nicht durch sie behindert werden.

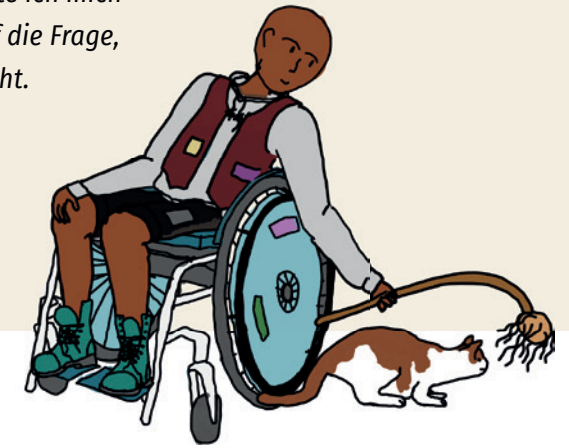
Manchmal widersprechen sich Bedarfe für Barrierenabbau. Was für eine Person hilfreich ist, kann gleichzeitig für eine andere Person hinderlich sein. Beispielsweise kann die Anwesenheit ihres Hundes einer Person die Teilnahme ermöglichen. Für eine Person mit Hundehaarallergie oder Angst vor Hunden wird die Teilnahme erschwert oder verhindert. Die daraus entstehenden Herausforderungen und Spannungen werden „Access Friction“, also Zugangs-Reibungen genannt.

Barrieren bestehen unabhängig von Diagnosen oder dem Vorhandensein eines Schwerbehindertenausweises. Diese werden in medizinischen Kontexten und Verwaltung genutzt. Für Barrierenabbau sind nur Barrieren relevant, die Menschen tatsächlich erleben.

Für einen nachhaltigen Barrierenabbau reicht es nicht, eine Liste von Maßnahmen abzuarbeiten. Wichtig sind auch Reflexionen über eigene Normen und die Veränderung von Arbeitsweisen. Dafür ist eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsformen wie zum Beispiel Rassismus, Trans*feindlichkeit und Ableismus hilfreich.

Jéri: Manchmal brauche ich einen Rollstuhl und somit auch eine Rampe, einen Aufzug, Durchgänge, die breit genug sind für meinen Rollstuhl und Türen, die sich leicht oder automatisch öffnen lassen. Eine rollstuhlgerechte Toilette brauche ich auch. Ich kann nicht lange im Rollstuhl oder auf einem Stuhl sitzen. Deswegen brauche ich verschiedene Sitz- und Liegemöglichkeiten, wie einen Sitzsack oder ein Sofa. Für mich bedeutet Barrierefreiheit, dass ich nicht ständig darüber nachdenken muss, ob ich auf Hindernisse stoße oder ob alles da ist, was ich brauche, wenn ich an einer Veranstaltung teilnehme.

Wenn ich an Veranstaltungen denke, möchte ich mich auf die Inhalte konzentrieren und nicht auf die Frage, ob ich in den Raum kommen kann oder nicht.



Ableismus ist die Diskriminierung aufgrund von Fähigkeit (engl. *ability*). Es beschreibt die strukturelle Ungleichbehandlung aufgrund von zugeschriebenen, abgesprochenen oder tatsächlichen Fähigkeiten. Die Gestaltung der Umwelt oder Arbeitsprozesse orientiert sich an bestimmten Fähigkeiten, zum Beispiel hören zu können oder leistungsfähig zu sein. Diese Fähigkeiten gelten als Norm. Wer dieser Norm auf Dauer nicht entspricht, erfährt Barrieren, Nachteile und Ausschlüsse.

Einzelne Barrieren sind in der Regel leichter abzubauen als Ableismus als Ganzes. Zum Beispiel werden durch die Verdolmetschung zwischen Gebärdensprache und Lautsprache Barrieren abgebaut. Dennoch bleibt die Lautsprache als Norm unhinterfragt, die meisten hörenden Menschen sprechen keine Gebärdensprache. Dies ist ein Beispiel für Ableismus. Der Ableismus gegenüber tauben Menschen heißt auch: Audismus.

Audismus – Ableismus gegenüber tauben Menschen

In einem Workshop zu Audismus erklärte Martin*a Vahemäe-Zierold beim Disability & Mad Pride Festival, warum eine Organisation von Dolmetscher*innen nicht bedeutet, dass es keinen Audismus mehr gibt:

„Dass hörende Menschen so wenig Kontakt zu Gebärdensprache haben und Gebärdensprache so wenig sichtbar ist, sind Folgen von Audismus – der Diskriminierung und Ungleichbehandlung von tauben und gehörlosen Menschen. Es ist eine doppelte Behinderung, weil die sprachliche Ausgrenzung noch dazukommt, weil die Anderen eben die Gebärden nicht verstehen und alles auf Lautsprache basiert.“

→ *Martin*a Vahemäe-Zierold / Queere Hörbarkeit aus Greifswald – ein Podcast von und über Qube, Folge 3*

Um Audismus abzubauen, können zum Beispiel lautsprachliche Kommunikationsnormen und lautsprachliche Dominanz reflektiert werden. Unsere Planungstreffen für das Disability & Mad Pride Festival wurden von hörenden Menschen initiiert und wir waren auch in der Überzahl. Die Übernahme der Moderation durch eine taube Person ermöglichte den Abbau lautsprachlicher Dominanz. An unseren Treffen konnten dadurch sogar alle besser teilnehmen. Taube Menschen haben schließlich meist Erfahrung in der Kommunikation mit sowohl hörenden als auch tauben Menschen, während hörende Menschen sich meistens ausschließlich an ihren eigenen Kommunikationsnormen orientieren.

Abbau von Barrieren und Abbau von Diskriminierung, wie Ableismus, müssen zusammengedacht werden. In dieser Broschüre geht es uns um beides. Es geht nicht nur darum, **was** an praktischen Maßnahmen umgesetzt wird. Sondern auch um die Auseinandersetzung mit der Frage, **wie** und von bzw. mit **wem** die Angebote gestaltet werden.

B Verantwortung übernehmen

Barrierenabbau wird oft als etwas verstanden, das für behinderte Menschen getan wird. Barrieren gibt es jedoch nicht nur im Alltag behinderter Menschen. Sie sind in den Köpfen der meisten Menschen vorhanden. Warst du schon einmal verunsichert im Umgang mit einer behinderten, queeren und / oder migrantischen Person? Bist du bei der Einladung zu einer Veranstaltung davon ausgegangen, dass alle selbstverständlich die Treppe zum Veranstaltungsort nutzen können oder nach einem Arbeitstag noch die Kraft dazu haben? Dann hattest du vielleicht eine Barriere im Kopf.

Barrieren im Kopf entstehen unter anderem durch gesellschaftliche Ausgrenzung. Das bedeutet: Bestimmte Menschen(gruppen) werden gesellschaftlich an den Rand gedrängt. Somit sind sie nicht oder weniger als Teil der Gesellschaft wahrnehmbar. Das wird auch Marginalisierung genannt. Die Ausgrenzung marginalisierter Personengruppen, wie zum Beispiel behinderter, armer oder queerer Menschen, hat in Deutschland eine lange Geschichte – ebenso die widerständige Organisation Betroffener.

Die folgenden Seiten behandeln historische Beispiele für Ausgrenzung, Verfolgung und Grausamkeiten gegenüber behinderten Menschen, Erfolge der Behindertenrechtsbewegung und bis heute wirksame Ausgrenzungsmechanismen. In der Infobox geht es um aktuelle ableistische und queerfeindliche Geschehnisse. Am Ende des Kapitels wird eine Verantwortungsübernahme vorgeschlagen.

Zum Beispiel wurden behinderte Menschen bereits im Mittelalter isoliert in Klöstern untergebracht und zum Teil verfolgt, da sie als „Strafe Gottes“ oder als „besessen“ wahrgenommen wurden. Ein besonders grausamer Abschnitt der Geschichte war die Ermordung von 200.000 bis 300.000 behinderten Menschen als Ausdruck der nationalsozialistischen Rassenideologie. Trotz vieler gesellschaftlicher Veränderungen über die Jahrhunderte war die Ausgrenzung und „Aufbewahrung“ behinderter Menschen in Einrichtungen wie Klöstern, Heimen oder Psychiatrien ein durchgängiges Muster.

Doch behinderte Menschen organisierten sich, um politisch Einfluss zu nehmen – mit zunehmendem Einfluss seit der Behindertenrechtsbewegung in den 1970er-Jahren. Sie forderten den Abbau gesellschaftlicher Barrieren, Selbstbestimmung, Teilhabe und Gleichstellung. Sie kämpften für die Auflösung lebenslanger Unterbringung in Heimen oder Psychiatrien. Dadurch wurden Gesetze zur Teilhabe und gegen Diskriminierung erlassen, die den Zugang zu Bildung, Arbeit und öffentlichen Einrichtungen verbesserten.

Zentral in der Behindertenrechtsbewegung war, selbst über Dinge entscheiden zu können, die behinderte Menschen betreffen. Das verdeutlicht der Leitspruch „Nichts über uns ohne uns“. Selbstbestimmung zeigte sich auch in der Wiederaneignung abwertender Begriffe wie „Krüppel“ (engl. *crip*).

Obwohl die Behindertenrechtsbewegung viel erreicht hat, sind ausgrenzende Denkweisen und Strukturen bis heute wirksam. Zum Beispiel arbeiten viele erwachsene Menschen, die hohe Barrieren auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt erleben, in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Arbeit wird nicht als Arbeit anerkannt und entsprechend entlohnt oder sozialversichert. Viele Kinder werden auf Schulen mit Förderschwerpunkt beschult. Betroffene behinderte Menschen werden vom sogenannten ersten Arbeitsmarkt und von Regelschulen ausgegrenzt. Für viele von ihnen folgt daraus, dass es für sie noch höhere Barrieren gibt, zum Beispiel durch Armutsbetroffenheit.

Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt und in Regelschulen fehlen dadurch wiederum Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Möglichkeiten und Bedarfen sowie die Aufmerksamkeit für

Erkämpfte Rechte marginalisierter Personengruppen werden immer wieder angegriffen. Aktuell hat in Deutschland mit der AfD eine Partei bei vielen Wahlen an Zustimmung gewonnen, deren Vertreter im MDR Sommerinterview 2023 Inklusion und den „Gendermainstream-Ansatz“ als „Ideologieprojekte“ bezeichnete, von denen das Schulsystem „befreit“ werden müsse. Im Landtag Mecklenburg-Vorpommern setzte ein AfD-Abgeordneter 2024 Homosexualität mit Pädophilie gleich und sprach

davon, eine „natürliche Ordnung“ wiederherstellen zu wollen. Seitens lokaler Stadtvertretungen in Mecklenburg-Vorpommern wurden in den Jahren 2023 und 2024 in Stralsund und Greifswald die Nutzung von gendergerechter Sprache mit Sternchen, Unterstrich oder Doppelpunkt in der Verwaltung verboten. In Neubrandenburg wurde das Aufhängen von Regenbogenflaggen vor dem Bahnhof verboten, nachdem sie mehrmals entwendet oder durch eine Hakenkreuz-Flagge ersetzt worden war.

gesellschaftliche Barrieren. Es fehlt die Erfahrung, Barrieren als solche wahrzunehmen und kollektiv solidarisch Wege zu finden, diese gemeinsam zu überwinden oder abzubauen. Das ist ein Grund, warum die Verantwortung für Barrierenabbau nach wie vor vorwiegend bei behinderten Menschen liegt. Die fehlende Erfahrung kann zu einer Verunsicherung im Umgang mit Barrieren und behinderten Menschen führen. Verunsicherung, fehlende Erfahrung und fehlendes Wissen führen schnell dazu, in erlernte, behindernde Verhaltensmuster zu fallen. Einige haben wir selbst erlebt oder immer wieder in Projekten mitbekommen, zum Beispiel:

Eigene Erfahrungen als allgemein setzen: Fehlende Erfahrung und fehlendes Wissen können dazu führen, dass gar nicht wahrgenommen wird, dass Menschen unterschiedliche Geschwindigkeiten und Möglichkeiten haben.

Es wird dann vorausgesetzt, dass das eigene Tempo, die eigene Sprache, die eigenen Bedürfnisse für alle gelten und funktionieren. Davon abweichende Bedarfe werden dann oft überhört oder als lästig und übertrieben abgetan.

Ungefragtes Helfen / Bevormunden: Manchmal führt Unsicherheit im Umgang mit einer behinderten Person zu dem Impuls, ungefragt zu helfen. Das kann schnell bevormundet werden. Beispielsweise wird davon ausgegangen, dass in einem gemeinsamen Projekt eine behinderte Person eine Aufgabe nicht selbstständig umsetzen kann. Entweder bekommt sie diese Aufgabe gar nicht zugeteilt oder sie bekommt ungefragt Hilfe.

Absprechen / Ignorieren von Unterstützungsbedarf: Bei einer nicht von außen erkennbaren Behinderung werden Barrieren oft nicht ernst- und wahrgenommen. Eine Person bekommt dann vielleicht eine Aufgabe zugeteilt, die für sie allein gar nicht schaffbar ist. Manchmal wird auch erkennbar behinderten Menschen eine für sie nicht schaffbare Aufgabe zugeteilt, um sie genauso wie nicht-behinderte Menschen zu behandeln. Das Problem ist die fehlende Kommunikation. Es wird ohne Einbezug der Person beschlossen, was diese leisten kann oder eben nicht.

Vermeidung von Auseinandersetzung: Verunsicherung, fehlendes Wissen oder fehlende Erfahrung können auch zu Überforderung und Vermeidung der Auseinandersetzung führen. Behinderte Menschen werden dadurch unabsichtlich aus Gruppen ausgeschlossen. Häufig gesagte Sätze sind: „Das können wir nicht leisten“, „Wir müssen auch an die anderen Ehrenamtlichen / Mitarbeitenden / Teilnehmenden denken“ oder „Wir haben dafür keine Zeit / kein Geld / ...“. Diese Sätze vermitteln behinderten Menschen zu viel und kompliziert zu sein, was in der Praxis oft einem Ausschluss gleichkommt.

Die beschriebenen Situationen sind für alle Beteiligten unangenehm. Behinderte Personen erfahren dadurch aber eine starke gesellschaftliche Abwertung, die sich, gerade wenn sie häufig vorkommt, negativ auf Befinden und Selbstwert auswirken kann. Behindernde Verhaltensmuster führen für behinderte Menschen zu ganz konkreten Ausschlüssen und Nachteilen.

Wer an sich Verunsicherung oder fehlendes Wissen und Erfahrung bemerkt, ist vielleicht mit unangenehmen Gefühlen konfrontiert – aber nicht mit den negativen Konsequenzen daraus im Alltag. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, mit solchen unangenehmen Gefühlen umzugehen. Statt zu ignorieren, zu bevormunden, zu vermeiden oder zu helfen mit der Haltung einer Wohltätigkeit, möchten wir eine Verantwortungsübernahme vorschlagen.

Verantwortungsübernahme kann bedeuten, sich der eigenen Selbstverständlichkeiten, Normen und Wissenslücken bewusst zu werden. Dazu gehört auch, zu lernen, die eigene Verunsicherung einen Moment auszuhalten. Verunsicherung kann eine Chance sein, um eigene Impulse zu reflektieren, Normen zu hinterfragen und das eigene Handeln zu verändern. Praktische Verantwortungsübernahme kann sich im Zuhören zeigen, in der Offenheit für unterschiedliche Bedarfe und Seinsweisen oder im Füllen von Wissenslücken.

Reflexionsfragen:

1. *Welche Vorstellungen von Behinderung habe ich?*
2. *Wie prägen sie mein Verhalten?*
3. *Welche behindernden Verhaltensmuster habe ich schon erlebt?
Als Betroffene*r, als Ausübende*r, aus Beobachtungsperspektive?*
4. *Was wären in den Situationen alternative Umgangsstrategien gewesen?*



Nilo: Ist dir aufgefallen, dass es ein bestimmtes Bild davon gibt, was Behinderung ist?

Jéri: Meinst du das klassische Bild, dass Behinderung eine Person im Rollstuhl ist?

Nilo: Ja. Manchen Menschen fallen noch die gebärdenden Hände oder eine Person mit Blindenstock ein. Aber hast du mal ein Piktogramm gesehen, das auf Barrierenabbau für neurodivergente oder chronisch kranke Menschen hinweist?

Jéri: Stimmt. Viele Behinderungen sind ja nicht von außen erkennbar.

Nilo: Genau! Es gibt aber auch Menschen, deren Behinderung von außen erkennbar ist und die gleichzeitig mit nicht von außen erkennbaren Barrieren konfrontiert sind. Ich bin zum Beispiel blind und neurodivergent. Die meisten Menschen nehmen aber nur wahr, dass ich blind bin.

Jéri: In vielen Communities erlebe ich auch, dass es zwar Austausch zu gemeinsamen Diskriminierungserfahrungen gibt, aber nur wenig Sensibilisierung für andere. Ich bin queer, ich bin aber auch behindert und Person of Color. Die Realität ist, dass alles zusammen mein Leben prägt und beeinflusst. Ich möchte mich an Veranstaltungen und in Gruppen sicher fühlen und keine Angst davor haben müssen, wieder Rassismus zu erleben, ständig misgondert zu werden oder zu viele Barrieren zu erfahren. Wir müssen Mehrfachdiskriminierungen und Mehrfachbehinderungen mitdenken!

Nilo: Gerade hier im ländlichen Raum in Mecklenburg-Vorpommern ist es echt schwierig.

Jéri: Ja, das stimmt. Wenn ich Kraft und Geld hatte, bin ich manchmal nach Berlin oder in größere Städte gefahren. Da habe ich die Erfahrung gemacht, dass es Communities gibt, in denen ich einfach sein kann. Mir nicht alles einfordern muss oder Kompromisse machen muss, weil vieles schon da ist. Zum Glück gibt es auch hier in Mecklenburg-Vorpommern inzwischen immer mehr Projekte und Initiativen, die sich damit auseinandersetzen!

Neurodivergent ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Wahrnehmung, Verhalten oder Selbstverständnis von den gesellschaftlichen und medizinischen Normen abweichen, die als „neurotypisch“ gelten. Der Begriff geht aus der Neurodiversitätsbewegung hervor. Die Neurodiversitätsbewegung ist eine in den 1990er-Jahren von autistischen Menschen gegründete soziale und politische Bewegung.

Gesellschaftlich gibt es bestimmte Vorstellungen davon, wie Sinnesreize, Gefühle oder Bedürfnisse wahrgenommen und verarbeitet werden. Die Umgebung, der Umgang miteinander und die Kommunikation zwischen Menschen sind davon geprägt. Für viele neurodivergente Menschen funktionieren Wahrnehmungsverarbeitung oder Kommunikation jedoch anders, wodurch sie häufig mit Missverständnissen und Pathologisierungen ihres Verhaltens konfrontiert sind.

Die Neurodiversitätsbewegung setzt sich für die Anerkennung, Akzeptanz und Rechte von neurodivergenten Menschen ein, schätzt ihre Perspektiven und Erfahrungen wert und tritt gegen Stigmatisierung und Diskriminierung ein. Wie queere Bewegungen setzt sich auch die Neurodiversitätsbewegung gegen Pathologisierung ein, also dafür, dass Menschen nicht mehr als krank oder gestört eingestuft werden, weil sie sind, wie sie sind.

Neurodivergent ist eine Selbstbezeichnung, die eine vielfältige Gruppe von Menschen mit gemeinsamen Erfahrungen vereint – und keine medizinische Diagnose.

☞ It's Queer & Crip Time: Vielfältige Zeitlichkeiten

Eine grundlegende Frage in der Auseinandersetzung mit Barrieren und Ableismus ist: Welche Fähigkeiten werden im Projekt als Norm gesetzt? Fähigkeiten wie in Gebärdensprache zu kommunizieren, zu lormen, Punktschrift zu lesen oder viele Pausen zum Ausruhen und Nachdenken zu machen, werden in den meisten Projekten nicht berücksichtigt oder anerkannt.

Vorausgesetzt werden meist Fähigkeiten wie: in (deutscher) Lautsprache zu kommunizieren, Schwarzschrift zu lesen, an Präsenztreffen teilzunehmen oder auch: relativ schnell im Denken und Handeln zu sein und kontinuierlich Leistung zu bringen. Wer sich daran nicht (dauerhaft) anpassen kann, ist in der Regel mit Barrieren, Vorurteilen und Ausschlussmechanismen konfrontiert.

Um Barrieren abzubauen, braucht es also eine Auseinandersetzung damit, auf welche (Un-)Fähigkeiten die bisherigen Projektstrukturen ausgerichtet sind, welche Auswirkungen das hat und welche Veränderungen vorgenommen werden sollen. Diese Auseinandersetzung benötigt Zeit, ebenso wie die Vorbereitung und Umsetzung ganz konkreter Maßnahmen zum Barrierenabbau. Dabei verändern sich Zeitabläufe.

Für behinderte Menschen ist das nichts Neues: Eine eigene Zeitrechnung ist bereits Teil unseres Alltags. Geschwindigkeiten behinderter Menschen sind zum Beispiel geprägt durch das Umfahren von Barrieren, das Warten auf Behördenentscheidungen, das Vorausplanen und Einteilen von Kapazitäten / Löffeln, durch die Notwendigkeit, viel zu ruhen oder auch sich nicht-behinderten Menschen gegenüber zu erklären. Dafür hat sich der Begriff „Crip Time“ etabliert. Crip Time kann sich auf vielfältige Weise auf die Zeitabläufe in Gruppen und bei Veranstaltungen auswirken.

Unsere Erfahrung ist, dass es auch etwas wie „Queer Time“ gibt. Zum Beispiel die Zeit, die wir brauchen, um Selbstsicherheit (wieder) zu gewinnen, weil es für uns so wenig Vorbilder gibt. Oder der zeitliche Aufwand, den eine Namens- und Personenstandsänderung benötigt. Auch die Suche nach sicheren Toilettenräumen gehört dazu. Als trans* und nicht-binäre Personen ist es für uns erleichternd, dass Behindertentoiletten in der Regel All-Gender-Toiletten sind.

Löffeltheorie

Die **Löffeltheorie** ist ein Konzept, das die Erfahrungen und Kapazitäten von chronisch kranken, neurodivergenten und behinderten Personen veranschaulicht. Es wird genutzt, um eigene Kapazitäten besser einteilen zu können und um Menschen, die nicht behindert werden, verschiedene Zeitlichkeiten näherzubringen.

Die Löffel symbolisieren die Energie, die eine Person im Laufe des Tages hat. Jeder Löffel steht für eine bestimmte Menge an Energie oder Kraft, die für alltägliche Aufgaben benötigt wird. Menschen haben unterschiedlich viele Löffel, deren Anzahl auch von Tag zu Tag variieren kann. Je weniger Löffel eine Person aktuell hat, desto mehr muss sie ihre Zeit und Aktivitäten anpassen, was die Erfahrung von „Crip Time“ beeinflusst.

Da ihre Löffel begrenzt sind, müssen viele chronisch kranke, neurodivergente und behinderte Personen sorgfältig planen, welche Aktivität sie durchführen und welche sie auslassen. Dazu kommt die zusätzliche und oft nicht planbare Arbeit aufgrund gesellschaftlicher Barrieren.



Zeit für Berichten, Bezeugen und (kollektives) Verarbeiten von Ableismus-Erfahrungen:

Wir organisierten einen Austausch zum Thema: Teilhabe von queeren Menschen und Menschen mit Behinderung in Greifswald. Es war unsere erste Veranstaltung, für die wir eine Verdolmetschung zwischen deutscher Gebärdensprache (DGS) und deutscher Lautsprache buchten. Wir hatten keinerlei Erfahrungen mit der veränderten Gesprächsdynamik durch Mehrsprachigkeit. Und wir hatten bisher wenige Kontakte zu Menschen, die aufgrund von Barrieren stark isoliert sind. Beides veränderte die Zeitlichkeit der Veranstaltung.

Immer wieder waren unsere Angebote für Menschen die erste Möglichkeit, sowohl als queere als auch als behinderte Person anwesend sein zu können. Menschen hatten dann oft einen großen Redebedarf über erfahrene Barrieren und Ausschlüsse, zum Beispiel als taube trans* Person. Ein bedeutender Teil von Queer & Crip Time ist es deshalb, immer wieder Erfahrungen Raum zu geben. Das ermöglicht das Berichten, Bezeugen und (kollektive) Verarbeiten von Diskriminierungserfahrungen.

In unserer Veranstaltung führte die Situation dazu, dass andere Teilnehmende kaum zu Wort kamen. Einige fühlten sich von den Erzählungen stark betroffen. Sie gewannen den Eindruck, sich nicht äußern zu können, weil sie ihre eigenen Ausschlusserfahrungen als weniger schlimm einschätzten. Auch um das zu thematisieren, hätte es Zeit gebraucht. Zeit, die wir auf dieser Veranstaltung nicht mehr hatten.

Wir lernten daraus, bei Veranstaltungen nicht nur ein festes Programm einzuplanen, sondern auch die Möglichkeit für einen lockeren Austausch vorher und nachher, um solche Situationen besser auffangen zu können. Manchmal nutzen wir Runden, in denen alle freiwillig die Möglichkeit haben, etwas zu sagen oder wir achten bei der Moderation darauf, gezielt von dem Teilen einer Erfahrung zu einer anderen überzuleiten.

Zeit, die notwendig ist, um uns zusammenzubringen: Das Disability & Mad Pride Festival planten wir als Gruppe mit Ehrenamtlichen. Über die Planung berichtet Miro im Interview mit Demokratie leben!:

„Unsere Zeitrechnung ist eine andere als die von nichtbehinderten Menschen. Wir brauchen in unseren digitalen Treffen Zeit für die Verdolmetschung zwischen Gebärdensprache und Lautsprache. Zeit, um zu erzählen, was auf dem Bildschirm zu sehen ist. Zeit, um den Chat vorzulesen, wenn eine Person schriftlich per Chat teilnimmt. Wir brauchen viele Pausen. Wir brauchen auch außerhalb der Treffen Zeit, um beispielsweise eine dolmetschende Person zu organisieren. Wir brauchen Zeit, um über unsere Bedarfe zu sprechen. Wir brauchen Zeit, um Missverständnisse zu klären, weil unsere Kommunikationsweisen so unterschiedlich sind. Sich diese Zeit zu nehmen, bringt uns zusammen. Es ist notwendig für die gemeinsame Planung. Gleichzeitig war und ist es eine große Herausforderung – besonders, weil wir auch so viele tolle Ideen haben, die wir am liebsten alle realisieren wollen.“

Zeit um herauszufinden, was wir brauchen, um dabei zu sein: In unseren Planungstreffen für das Disability & Mad Pride Festival nahmen wir uns viel Zeit, um uns über unsere Bedarfe auszutauschen. Regelmäßig begannen wir die Treffen mit einer Runde, wie wir da sind und was wir heute brauchen. Wir endeten mit einer Runde, wie wir dabei sein konnten. Zusätzlich halfen Zweiergespräche, um herauszufinden, wie Beteiligung möglich ist. Im Podcast „Queere Hörbarkeit aus Greifswald – ein Podcast von und über Qube“ führt Pan aus:

„Bei mir gibt es auch viel Einzelaustausch mit Menschen. Zu wissen: Konntest du gut teilnehmen? Was brauchst du, um besser teilnehmen zu können? Es gibt auch Leute, die nicht so regelmäßig dabei sein können, aber daran teilnehmen, weil sie Protokolle lesen, mitlesen und Ideen schicken. Viel Arbeit steckt in einzelnen Gesprächen oder Kommunikation, was auch sehr wichtig ist. Denn bei so einem Treffen ist begrenzt, wie viel Menschen Bedürfnisse oder Bedarfe äußern können.“

Durch den Austausch in der Gruppe und in Einzelgesprächen erfuhren wir über Bedarfe von uns selbst und anderen Teilnehmenden, auf die wir ohne Austausch nie gekommen wären. Eigentlich trafen wir uns für die Planung einer Demo durch die Stadt. Durch den Austausch wurde klar, dass dies selbst für uns als Planungsgruppe zu viele Barrieren bedeutet. Also entschieden wir uns dafür, ein Festival umzusetzen, weil wir das in eigenen, barrierearmen Räumen durchführen konnten.

Zeit, um auszuprobieren, wie wir gut dabei sein und bleiben können: In einem viertägigen Postkarten-Workshop mit der Akademie der Unvernunft nahmen wir uns den ersten Tag für die Frage: *Wie gestalten wir den Raum und Workshop genau so, wie wir es wollen? Wir tauschten uns darüber aus, was uns Freude macht und was wir brauchen, um uns stark zu fühlen. Dafür Zeit zu*

haben, schaffte eine besondere und vertrauensvolle Atmosphäre. Wenn etwas, wofür wir im Alltag immer kämpfen müssen, einfach da ist, ist das eine große Erleichterung.

Zeit als queere, behinderte

Organisator*innen: Was in der Umsetzung unserer Projekte, bei der Organisation der Veranstaltungen und beim Schreiben dieses Leitfadens schwierig war umzusetzen, ist sich als behinderte Organisator*innen die Zeit zu nehmen, die es braucht. Projektarbeit bedeutet in der Regel sehr viel Verwaltungsarbeit sowie Vorgaben und Fristen von Geldgeber*innen. Dazu kommen Erwartungen von Kooperationspartner*innen, Teilnehmer*innen, dem eigenen Team und uns selbst. Mehrere Personalwechsel in unserem fünfjährigen Projekt repräsentieren unsere eigenen Herausforderungen in diesem Punkt.

Es ist wichtig, sich immer wieder klar zu machen, dass wir etwas Neues lernen wollen, das bisher anders oder gar nicht gemacht wurde. Das braucht Zeit zum Üben und Ausprobieren. Wir können an einer Stelle anfangen und uns von dort weiter einarbeiten. Es gibt nicht einen richtigen Weg, sondern es ist ein kreativer, immer wieder die Richtung ändernder Prozess, der dauert – aber dadurch auch nachhaltig ist und viel Spaß machen kann.

Erfahrungsperspektiven stärken

A Öffnung für Erfahrungsperspektiven

„Ich finde es total super, zu erleben, wie die Kommunikation und die ganze Stimmung auf einmal ganz anders dadurch ist, dass sie Menschen zugänglich gemacht wird, die auf unterschiedliche Arten und Weisen kommunizieren und die unterschiedliche Arten und Weisen der Wahrnehmung haben. Und was das auch generell mit der Gruppendynamik macht. Und wie schön es ist, mal Dinge anders zu erfahren. Und auch einfach zu sehen, dass alle irgendwie miteinander kommunizieren können, dass das möglich ist. Und dass die Barrieren so überwunden werden, die uns voneinander trennen. Das finde ich total schön.“

→ Teilnehmer*in des Disability & Mad Pride Festivals /
Queere Hörbarkeit aus Greifswald – ein Podcast von und über Qube, Folge 3

Die Stärkung von marginalisierten Perspektiven hat unsere Arbeit vielfältig und einladend für ganz unterschiedliche Menschen gemacht. Der Einbezug von Erfahrungswissen ist für uns eine der grundlegendsten Voraussetzungen für einen gelingenden Barrierenabbau- und Öffnungsprozess.

Um Erfahrungsperspektiven im Projekt zu stärken, kann es verschiedene Herangehensweisen geben. Am naheliegendsten ist es für viele Gruppen zu fragen, wer **im eigenen Projekt** Erfahrungswissen zum Thema Barrierenabbau und vielfaltsinklusive Öffnung einbringen kann. Oft gibt es in Projekten queere, behinderte und / oder andere marginalisierte Menschen, die viel zum Thema beitragen können. Manchmal werden sie aus Unsicherheit nicht gefragt. Diese Unsicherheit kann, muss aber nicht berechtigt sein.

Behinderte Menschen müssen oft Fragen über ihre Behinderung beantworten oder sie werden auf ihre Behinderung reduziert. Queere Menschen geraten oft unfreiwillig in die Rolle, sich zu outen und ihr Umfeld aufklären zu müssen. Marginalisierte Menschen leisten also ständig unbezahlte Sensibilisierungsarbeit. Deshalb ist es wichtig, dass der Einbezug des Erfahrungswissens immer freiwillig ist und die investierte Zeit honoriert wird, zum Beispiel finanziell oder durch Zeitausgleich.

Es kann von Vorteil sein, mit dem Einbezug und der Stärkung behinderter, queerer oder anderer marginalisierter Perspektiven aus der Gruppe anzufangen. Oft gibt es in einer Gruppe eine gemeinsame politische Grundausrichtung, sodass sich auf den Barrierenabbau-Prozess konzentriert werden kann. Zum Beispiel ist es in einem queeren Projekt selbstverständlich, selbstbestimmte Namen und Pronomen einer Person zu nutzen.

Manchmal sind aber bereits (unabsichtlich) Diskriminierungen in einer Gruppe passiert. Möglicherweise haben marginalisierte Personen kein Vertrauen (mehr), dass eigene Vorschläge ernst genommen und tatsächlich umgesetzt werden. Dann kann es sinnvoll sein, zunächst mit externer Moderation oder Supervision die Situation aufzuarbeiten.

Es ist grundsätzlich empfehlenswert, thematische Weiterbildungen zu verschiedenen Diskriminierungsformen zu besuchen. Marginalisierten hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sollte zusätzlich auch ermöglicht werden, an Empowerment-Angeboten teilzunehmen. Oft macht auch ein interner Austausch marginalisierter Mitarbeitender / Ehrenamtlicher untereinander Sinn.

Eine zusätzliche Möglichkeit, Erfahrungswissen einzubeziehen, ist die **Zusammenarbeit mit Selbstvertretungen**. Selbstvertretungen sind Organisationen, in denen sich zum Beispiel behinderte oder queere Menschen für Anliegen engagieren, die sie selbst betreffen. Eine Zusammenarbeit zu planen bedeutet, zu recherchieren, welche Selbstvertretungen es gibt und diese proaktiv zu kontaktieren. Die Zusammenarbeit kann zum Beispiel eine Beratung sein oder die gemeinsame Organisation einer Veranstaltung.

Auch hier ist es wichtig, nicht davon auszugehen, dass Selbstvertretungen marginalisierter Menschen unbezahlte Sensibilisierungsarbeit machen. Viele arbeiten ehrenamtlich und unter prekären Bedingungen. Es sollten für Beratungen oder Gespräche, in denen marginalisierte Menschen ihr Wissen teilen, Gelder eingeplant werden.

Bei der Auswahl der Kooperationspartner*innen und Weiterbildungsanbieter*innen empfehlen wir darauf zu achten, dass in der jeweiligen Organisation Betroffene als Expert*innen wertgeschätzt werden. Nicht jede Organisation, die zum Beispiel zum Thema Behinderung arbeitet, ist eine Selbstvertretung.

Reflexionsfragen:

1. *Welche Kooperationen gibt es im Projekt?*
2. *Wie viele Kooperationen sind davon Selbstvertretungen?*
3. *Wie kann die Zusammenarbeit mit Selbstvertretungen umgesetzt werden? Das kann z. B. ein Ziel sein wie „Bis Ende des Jahres werden zwei Kooperationsvereinbarungen mit Selbstvertretungen behinderter Menschen geschlossen.“*



Nilo: Ich bin mir unsicher, ob ich den Begriff „Betroffene“ nutzen soll. Das klingt so, als wäre es etwas Negatives behindert oder queer zu sein. Was denkst du dazu?

Jéri: Ja, ich habe schon öfter darüber nachgedacht. Es bedeutet nicht, dass ich davon betroffen bin, dass ich behindert oder PoC oder queer bin. Es bedeutet für mich, dass ich aufgrund meiner Identität in unserer Gesellschaft benachteiligt und ausgeschlossen werde. Für mich bedeutet es also, dass ich eine „betroffene Person“ bin, weil ich Diskriminierung erfahre und nicht weil ich bin, wie ich bin.

Nilo: Das denke ich auch. Ich bevorzuge aber je nach Kontext eher zu sagen „ich habe die und die Erfahrung gemacht“ oder bezeichne mich als „Erfahrungsexpert*in“.

Allgemein denke ich, dass es wichtig ist, sich mit Sprache auseinanderzusetzen, um dadurch unsere Perspektiven zu stärken.

Sprache wird oft vorgegeben durch Institutionen oder Menschen, die studiert haben. Betroffene haben aber aufgrund von Barrieren und Diskriminierungserfahrungen oft keinen Zugang. Dabei werden viele Begriffe durch unsere Communities geprägt.

Jéri: Stimmt! Ich bezeichne mich selbst als PoC. Das bedeutet Person of Color. Der Begriff kommt aus Schwarzen Communities in den USA. Der Begriff ist selbst gewählt. Für mich und viele andere Menschen, die Rassismus erfahren, kann das sehr empowernd sein.

Es gibt aber auch von Rassismus betroffene Personen, die andere Begriffe verwenden.

B Öffnungsprozesse gestalten

Offene Einladung und unterschiedliche Formate

Um Erfahrungswissen einzubeziehen, kann es sinnvoll sein, Personen oder Selbstvertretungen gezielt anzusprechen. Um vielfältiges Erfahrungswissen zu stärken, ist aber (zusätzlich) eine offene Einladung zur Beteiligung hilfreich. Damit wird ermöglicht, dass Menschen sich frei von äußeren Zuschreibungen beteiligen können. Erfahrungswissen ist oft nicht von außen erkennbar. Zum Beispiel benennt nicht jede Person ihre Barrieren und fordert Barrierenabbau für sich ein. Das kann vielfältige Gründe haben.

Wer eine nicht von außen erkennbare, stigmatisierte oder undiagnostizierte Behinderung hat, legt diese nicht unbedingt offen. Manche lehnen Diagnosen aus einer machtkritischen Perspektive heraus ab, zum Beispiel vor dem Hintergrund psychiatriekritischer Bewegungen oder der Neurodiversitätsbewegung. Einige nehmen sich im Vergleich zu anderen (noch) nicht als behindert genug wahr, um sich als behindert zu bezeichnen oder Barrierenabbau für sich einzufordern. Andere lehnen den Begriff Behinderung für sich ab oder finden es nicht relevant, ihre Behinderung zu benennen. Manche hatten nie die Möglichkeit auszuprobieren, was ihnen guttut und was nicht. Das kann finanzielle Gründe haben (z. B. hohe Kosten für Noise-Cancelling-Kopfhörer, abgelehnte Anträge für Mobilitätshilfen) oder weitere Barrieren (z. B. fehlender Zugang zum Gesundheitssystem, fehlende Unterstützung bei Anträgen). Ein anderer Grund kann Scham sein, dass die Behinderung von außen erkennbar ist.

Jakob* beschreibt die eigene Erfahrung in einem Redebeitrag für das **Disability & Mad Pride Greifswald 2022 mit den Worten:** „Es fühlt sich an wie ein Zwischenraum. Ein Zwischenraum von vielen, die mein Leben prägen. In manchen Zwischenräumen habe ich meinen Platz und einen Umgang gefunden. Ein Selbstverständnis und Bewusstsein für mich und für das, was ich nach außen tragen kann und will. Dies aber fühlt sich an wie ein Zwischenraum, von dem ich

noch nicht den Eingang gefunden habe. Oft weiß ich nicht, wo mein Platz ist und bin verloren. Das ewige Ringen darum, Raum haben zu dürfen, ohne dass ich ihn mir erkämpfen muss und ohne, dass ich den Raum wiederum anderen Menschen wegnehme, die wie ich ihre Räume erkämpfen müssen.“

Um behinderte, queere und weitere marginalisierte Menschen zu beteiligen, kann offen und ohne Zuschreibungen gefragt werden, wer sich aus einer Erfahrungsperspektive heraus am Barrierenabbau-Prozess beteiligen möchte. Ergänzt werden kann zum Beispiel, dass explizit auch Erfahrungen von nicht von außen erkennbar behinderten oder nicht geouteten Menschen gewünscht sind. Und von Menschen, die nicht sicher sind, ob das auf sie zutrifft oder nicht.

Die Beteiligungsformate können sehr unterschiedlich sein. Es können zum Beispiel zeitliche und finanzielle Ressourcen für ein Austauschtreffen behinderter Menschen im Projekt bereitgestellt werden. Menschen können dazu eingeladen werden, ihre Perspektive persönlich oder vorab per Audionachricht oder Mail zu teilen – je nach Wunsch auch anonym. Es kann eine Weiterbildung, ein Vortrag, eine Beratung oder die Erstellung eines Leitfadens angefragt werden. Die Umsetzung von Barrierenabbau bei Veranstaltungen oder an Veranstaltungsorten kann gemeinsam geplant werden. Oder Erfahrungsperspektiven werden in einem Podcast-Interview oder Live-Talk-Format geteilt. Eine gute Möglichkeit ist es, Menschen, mit denen zusammengearbeitet wird, danach zu fragen, wie sie sich einbringen wollen und was sie dafür brauchen.

Jakob*s Redebeitrag endet mit den Worten: *„Vielleicht will ich gar keinen Raum mehr – ich will einen Garten! Einen Garten, in dem etwas einfach vor sich hinwächst, ohne beschnitten zu werden, höchstens mal gestutzt und an mögliche andere Wege erinnert. Ich freue mich, euch in unserem Garten zu treffen! Und gemeinsam zu gucken und zu bewundern.“*

Förderung von Perspektivenvielfalt

Sich auf neue Perspektiven einzulassen, ist oft ein längerer Prozess. Wenn einige Grundlagen verstanden wurden, passiert es leicht, dass das Erfahrungswissen einer Person zur Basis für den Barrierenabbau-Prozess gemacht wird. Das kann ein guter Anfang sein. Wichtig ist es jedoch, im weiteren Prozess auch andere, vielleicht sogar entgegengesetzte Erfahrungen zu berücksichtigen.

Die Erfahrungen von zwei Personen können sehr unterschiedlich sein, auch wenn zum Beispiel beide einen Rollstuhl nutzen. Für eine*n Rollstuhlnutzer*in ist es kein Problem eine Tür mit fehlender automatischer Türöffnung zu öffnen. Für eine andere Person ist dies eine unüberwindbare Barriere. Die Betroffenheit von weiteren Diskriminierungsformen wie Queerfeindlichkeit oder Rassismus können die eigenen Erfahrungen zusätzlich prägen. So wird ein weißer cis Mann andere Ableismus-Erfahrungen machen als eine Schwarze nichtbinäre Person.

Auch haben viele behinderte Personen Ableismus durch ihre Sozialisation verinnerlicht („internalisierter Ableismus“). Sie haben gelernt, dass sie sich anpassen und mehr leisten müssen, um akzeptiert zu werden. Das kann zu der Erwartung an andere behinderte Menschen führen, das ebenfalls zu tun. Vielleicht spricht eine Person auch nicht an, was sich in einem Projekt verändern muss, weil sie in ähnlichen Kontexten oft Zurückweisungen erfahren hat.

Um gezielt Perspektiven hinzuzuziehen, die bisher unterrepräsentiert sind, können zum Beispiel thematische Weiterbildungen organisiert werden. Wir organisierten eine Zeit lang regelmäßig interne Inputs mit externen Referent*innen, um uns projektintern für unterschiedliche Erfahrungen zu sensibilisieren. Dabei haben wir im Sinne der Perspektivenvielfalt gezielt darauf geachtet, Referent*innen mit Erfahrungswissen anzufragen, das in unserem Projekt bisher wenig oder kaum vorhanden ist.



Nilo: Wir sollten uns in Gruppenprozessen und Veranstaltungsplanung immer fragen: Was haben Betroffene konkret von unserer Zusammenarbeit?

Reflexion von Tokenismus

Um unterschiedliche Menschen anzusprechen, ist es wichtig, nach außen eine Öffnung des eigenen Projekts zu signalisieren. Eine Möglichkeit dafür ist die öffentlichkeitswirksame Darstellung von Vielfalt. Wenn Erfahrungsperspektiven einbezogen werden, werden diese deshalb oft besonders herausgestellt, zum Beispiel durch Fotos von der Zusammenarbeit in den Sozialen Medien. Dabei kann es sich um Tokenismus handeln.

Tokenismus bedeutet, dass die Anstrengungen zum Einbezug marginalisierter Menschen überwiegend symbolisch sind, zum Beispiel:

- Eine Schwarze Person wird für einen öffentlichen Auftritt eingeladen, im Projekt arbeiten aber nur weiße Menschen und es findet keine ausreichende Auseinandersetzung mit Rassismus in den eigenen Strukturen statt.
- Materialien werden in Punktschrift gedruckt und alle loben, wie inklusiv die Arbeit ist. Aber es werden keine ausreichenden Bemühungen unternommen, blinde Menschen zu erreichen und einzubeziehen.
- Bei der Öffentlichkeitsarbeit eines Projekts wird immer darauf geachtet, dass die eine behinderte trans* Person sichtbar ist. Gleichzeitig werden im Projekt aber kaum Änderungen für eine praktische, gleichberechtigte Teilhabe vorgenommen.


Es ist nicht immer leicht, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen einladender Darstellung nach außen und Auseinandersetzung im Inneren zu finden. In unserem ehrenamtlichen und hauptamtlichen Team tauchten diesbezüglich immer wieder Unsicherheiten auf. Austausch hat uns geholfen, alle Beteiligten zu sensibilisieren und neue Umgangsweisen zu entwickeln. Wir entschieden uns zum Beispiel dazu, unsere öffentlichkeitswirksame Arbeit vorübergehend zu reduzieren und uns mehr auf interne Prozesse zu konzentrieren.

Eine weitere Möglichkeit ist, transparent mit den Öffnungsprozessen des Projekts umzugehen. Dies ist oftmals einladender, respektvoller und längerfristig wirksam, als nach außen eine Vielfalt darzustellen, die nicht dem Projekt entspricht.

Finanzmittel einplanen

Bei Prozessen, die Barrierenabbau fördern, stellt sich auch die Frage der Finanzierung. Veränderungs- und Öffnungsprozesse können finanziell herausfordernd sein. Häufig kann dem in Teilen mit der Beantragung zusätzlicher Gelder begegnet werden. Unsere Erfahrung zeigt aber, dass häufig auch in bestehenden, bereits finanzierten Projektbereichen Umstrukturierungen notwendig sind. So kann es beispielsweise sinnvoll sein, weniger Veranstaltungen durchzuführen, bei diesen dafür dann aber einen Schwerpunkt auf Barrierenabbau zu legen. Für zukünftige Projekte kann von vornherein ein fester Teil der beantragten Mittel für den Abbau von Barrieren und Ableismus eingeplant werden.

Um Geldgeber*innen zu vermitteln, warum weniger Veranstaltungen stattfinden, aber das gleiche oder mehr Geld gebraucht wird, können Ziele und Maßnahmen formuliert werden, die Barrierenabbau zum Inhalt haben. Beispielsweise könnte ein Ziel die Zusammenarbeit mit einer Selbstvertretung im Rahmen einer Veranstaltung sein. Eine Maßnahme könnte ein moderierter Teamentwicklungsprozess sein oder auch die Erstellung einer Box mit Stim Toys, Noise-Cancelling-Kopfhörern etc.

Maßnahmen zum Barrierenabbau können und sollten prinzipiell bei jeder Art von Förderung für Veranstaltungen mitbeantragt werden. Ergänzend gibt es spezielle Förderungen für diesen Bereich. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es zum Beispiel für den Zeitraum 2024-2027 einen Teilhabefonds aus Mitteln des Ministeriums für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten MV. Die Kultur Land MV berät zur Antragstellung und verwaltet den Fonds.  www.kulturinklusiv-mv.de für weitere Informationen

Manchmal gibt es die Idee, dass behinderte Menschen die Gelder für Barrierenabbau selbst beantragen, zum Beispiel im Rahmen der Eingliederungshilfe. Dabei sollte beachtet werden, dass dies ein erheblicher zeitlicher und mentaler Mehraufwand ist, der selbst eine Barriere darstellt. In unserem Team haben wir die Haltung entwickelt, dass eine Beantragung von Geldern für die Teilnahme an Veranstaltungen nicht die Aufgabe von behinderten Menschen ist. Wir sehen uns in der Verantwortung, Barrieren bei unseren Veranstaltungen abzubauen.

Reflexionsfragen:

1. Welche Mittel werden bisher im Projekt für Barrierenabbau eingeplant?
2. Wofür sollen Mittel eingeplant werden?
3. Was kann dafür gekürzt werden?
4. Wo können zusätzliche Gelder beantragt werden?
5. Wer beantragt die Gelder? Wie können ggf. behinderte Menschen bei der Beantragung von Geldern entlastet werden?

Oft sind mit dem Austausch marginalisierter Personen eines Teams Ängste und Unsicherheiten anderer Mitarbeiter*innen verbunden. Diese können sich auf das Konfrontiert-Werden mit eigenen diskriminierenden Verhaltensweisen oder auf Angst vor nicht zu bewältigenden Forderungen beziehen. Dabei wird es umso leichter, Barrieren abzubauen, je mehr Menschen sich verantwortlich fühlen und sich mit ihren jeweiligen Zugängen mit Barrierenabbau auseinandersetzen. Die Unterstützung einer Vernetzung marginalisierter Personen (z. B. mit finanziellen Ressourcen) bietet viele Möglichkeiten für nachhaltige Veränderungsprozesse:

Für Einzelpersonen hat die Vernetzung mit anderen Betroffenen häufig eine **entlastende Wirkung**, was einen positiven Einfluss auf die Zusammenarbeit in Teams haben kann. Im Austausch kann erkannt werden, dass die eigenen Erfahrungen kein individuelles Problem sind, sondern geteilte Erfahrungen. Die daraus resultierende Entlastung sowie Klarheit über die eigene Rolle ermöglichen, die eigenen Fähigkeiten besser in ein Projekt einbringen zu können.

Barrierenabbau kann durch die Zusammenarbeit Betroffener **von einem To-Do zu etwas** werden, das **Neugierde weckt**. Beispielsweise vernetzen sich über unsere Arbeit zwei blinde Personen untereinander. Sie organisierten einen Workshop zum Thema Punktschrift. Die Workshop-Teilnehmenden gewannen Interesse an und Kenntnisse in der für sie neuen Kommunikationsform. Punktschrift lernen wurde zu etwas, das Spaß macht, Berührungsängste wurden abgebaut und Möglichkeiten zur Umsetzung von Barrierenabbau für blinde Menschen wurden erlernt.

Die Vernetzung von Betroffenen kann auch die **Teilnahmemöglichkeiten für alle verbessern**. Aus der Vernetzung neurodivergenter Menschen entwickelte sich zum Beispiel die Idee, eine Neurobox zu gestalten. In dieser Box enthalten sind Materialien wie Gewichtskissen, Stim Toys oder Noise-Cancelling-Kopfhörer. Aus dem Austausch behinderter Menschen untereinander ging außerdem die Anschaffung alternativer Sitzmöbel wie Sitzsäcke und -bälle hervor. Die angeschafften Materialien werden inzwischen von vielen Menschen genutzt. Sie haben zum Nachdenken darüber angeregt, was das Arbeiten oder die Teilnahme an Veranstaltungen angenehmer macht.

Die Vernetzung Betroffener untereinander kann zudem zur **Klarheit über die politische Ausrichtung eines Projekts** beitragen. So kann zum Beispiel ein machtkritisches Profil gestärkt werden. Diese Erfahrung machten wir bei der Planung des Disability & Mad Pride Festivals. Da sich einige behinderte Menschen in der gemischten Planungsgruppe anfangs nicht wohl fühlten, teilten wir uns vorübergehend in zwei Untergruppen auf: eine Gruppe für Menschen, die von Ableismus negativ betroffen sind, und eine Gruppe für Verbündete. Der Austausch innerhalb der Gruppe von Menschen, die von Ableismus negativ betroffen sind, gab uns Teilnehmenden Sicherheit, in der Gesamtgruppe mit den eigenen Anliegen aufzutreten. In der Verbündetengruppe gab es eine Auseinandersetzung darüber, welche Entscheidungen ohne Betroffene getroffen werden können und wie am besten eine Unterstützung als Verbündete aussehen kann. Nach einigen Treffen wurden die beiden Gruppen wieder zusammengelegt. Der Prozess vermittelte allen Beteiligten eine Sicherheit darüber, dass marginalisierte Perspektiven bei der Planung im Vordergrund stehen.

C Teamentwicklung

Um als Team einen Öffnungs- und Barrierenabbau-Prozess erfolgreich umzusetzen, gibt es keine richtige oder falsche Reihenfolge. Einem logischen Plan folgend, sollte die Erarbeitung einiger gemeinsamer Grundlagen am Anfang stehen. Oft wurde aber bereits mit Prozessen aus den vorherigen oder dem folgenden Kapiteln begonnen. Vielleicht gibt es auch aktuell einen Konflikt im Team, zum Beispiel weil die Bedarfe chronisch kranker Personen im Team nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dann kann es sinnvoll sein, zunächst dieses Thema zu bearbeiten.

In jedem Fall ist es für einen nachhaltigen Prozess wichtig, dass das Team ein gemeinsames Interesse am Barrierenabbau- und Öffnungsprozess entwickelt. Dabei können Einzelne im Team Dinge in unterschiedlichem Tempo umsetzen oder in ihre Arbeit integrieren. Wichtig ist vor allem, dass das gemeinsame Ziel klar ist und sich alle gemeinsam daran beteiligen. Denn in der Regel wird es nötig sein, den Prozess eine Zeit lang zu priorisieren und andere Arbeitsbereiche zu reduzieren. Das kann gerade für ideell ausgerichtete Projekte ein Dilemma sein: Einerseits gibt es einen riesigen Bedarf an der Arbeit und zahlreiche Anforderungen von außen, andererseits sind intensive interne Prozesse notwendig.

Um den Prozess dennoch langfristig in die Arbeit zu integrieren, hilft es vielen Teams, für den Anfang ein Verfahren zu entwickeln, um am Thema dranzubleiben und sich gleichzeitig nicht zu überfordern. Es kann zum Beispiel ein Teil der regulären Teambesprechungen oder Supervisionen genutzt werden und zusätzlich können in realistischen Abständen moderierte Treffen stattfinden.



Für viele Teams ist es sehr hilfreich, sich grundlegend über Themen in Zusammenhang mit Antidiskriminierung und Barrierenabbau auszutauschen. Zur Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses bietet sich die Erarbeitung eines Code of Conducts an. Zur Sensibilisierung für unterschiedliche Erfahrungen und damit einhergehende Rollen im Team ist oft ein Austausch über Positionierungen hilfreich. Wenn gerade eine neue Stelle ausgeschrieben wird, macht es vielleicht Sinn, sich im Team damit auseinanderzusetzen, wie diese besetzt werden kann, um eine vielfaltsinklusive Öffnung zu fördern.

Entwicklung eines „Code of Conduct“

Für einen gelingenden Veränderungsprozess ist die Erarbeitung von Grundideen und -zielen der gemeinsamen Arbeit sinnvoll: Was versteht das Team unter Antidiskriminierung, Empowerment, Barrierenabbau oder Intersektionalität? Was folgt daraus für die Arbeit? Auf dieser Basis kann ein „Code of Conduct“, also eine Handlungsrichtlinie für alle Mitarbeiter*innen entwickelt werden. Die Erarbeitung gemeinsamer Grundlagen kann wiederkehrende Konflikte verringern, wenn ihre Ursache unterschiedliche Verständnisse bestimmter Grundideen sind. Die einen verstehen vielleicht Barrierenabbau im Sinne von Helfen und Wohltätigkeit, andere als Verantwortungsübernahme. Durch einen gemeinsamen Prozess kann eine Klärung herbeigeführt werden. Eine gemeinsam erarbeitete Handlungsrichtlinie kann Sicherheit geben. Beispielsweise ist queerfreundliches Handeln nicht immer für alle leicht nach außen zu vertreten. So können bei einer Person Hemmungen bestehen, unbekannte Menschen geschlechtsneutral anzuschreiben, aufgrund verinnerlichter gesellschaftlicher Normen. Die gemeinsame Entscheidung, Menschen keine Geschlechter zuzuschreiben, gibt Sicherheit für die Umsetzung. Dadurch wird wiederum das Sicherheitsgefühl queerer Menschen gestärkt.

Auch wenn die Erarbeitung gemeinsamer Grundlagen und / oder eines Code of Conducts zunächst mit Aufwand verbunden ist, werden langfristig Kapazitäten eingespart. Wiederkehrende Grundsatzdiskussionen werden verringert. Die Sicherheit für alle Beteiligten wird erhöht. Die Übergabe und Einarbeitung der erarbeiteten Grundlagen für neue ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter*innen wird vereinfacht.

Austausch über Erfahrungen von Mitarbeiter*innen

Neben der Erarbeitung gemeinsamer Grundlagen bietet der Austausch über persönliche Erfahrungen in Bezug auf Barrieren und Diskriminierung eine wertvolle Gelegenheit gemeinsame Herausforderungen zu überwinden. Die eigenen Erfahrungen der Mitarbeiter*innen beeinflussen auf verschiedene Weise die Arbeit im Team sowie Barrierenabbau- und Öffnungsprozesse.

Ein solcher Austausch kann etwa Bedarfe der Mitarbeiter*innen oder Positionierungen in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen zum Inhalt haben. Es geht dabei nicht darum, Menschen mit weniger Diskriminierungserfahrungen ein unangenehmes Gefühl zu vermitteln, weil ihnen ihre Privilegien bewusst werden. Es geht vielmehr darum, Bedarfe und Rollen besser zu verstehen, Verständnis für unterschiedliche Erfahrungen zu entwickeln, einen verantwortungsvollen Umgang mit eigenen Privilegien zu erlernen und handlungsfähiger im Abbau von Barrieren und Diskriminierung zu werden. Beispielsweise können behinderte Mitarbeitende leicht in die Rolle geraten, als diejenigen wahrgenommen zu werden, die sich ständig über Barrieren beschweren. Zu verstehen, dass die Erfahrungen als nichtbehinderte Person ganz andere sind und deshalb die Beschwerden aus der eigenen Position möglicherweise übertrieben wirken, kann zu solidarischerem Handeln und mehr Empathie führen. Wer sich mit den eigenen Erfahrungen als behinderte, queere oder BIPOC diskriminierungskritisch auseinandergesetzt hat, hat zudem oft einen leichteren Zugang zum Verständnis von anderen Diskriminierungsformen. Das zu erkennen, kann das Interesse an der Meinung marginalisierter Menschen aus dem Team zu Themen wie Barrierenabbau oder Diskriminierung erhöhen.

Wichtig ist, dass für den Austausch über Bedarfe und Positionierungen ein sicherer Rahmen geschaffen wird, bei Bedarf auch durch eine externe Moderation. Es sollte kein Druck entstehen, sich über Positionierungen auszutauschen, wenn Personen dies nicht möchten, zum Beispiel um ein Zwangsouting zu vermeiden.

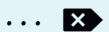
Wenn sich Personen unwohl fühlen, dann kann das auch ein Hinweis auf diskriminierende Strukturen und ungleiche Machtverhältnisse sein. Manchmal bedeutet es aber einfach, dass eine Person es nicht teilen möchte. Es kann nie ganz beurteilt werden, ob eine Person Diskriminierungserfahrungen macht oder Barrieren erfährt, die für uns von außen nicht erkennbar sind.

Die Auseinandersetzung kann bei allen Beteiligten starke Emotionen auslösen. Um einen sichereren Rahmen zu schaffen, ist es wichtig, Erzählungen über Diskriminierungserfahrungen zuzuhören, sie stehen zu lassen und nicht zu diskutieren. Manchmal kann es hilfreich sein, dass der Austausch über Positionierungen zunächst in Untergruppen aus Menschen mit ähnlichen Erfahrungen stattfindet.

Reflexionsfragen für dich selbst:

1. *Mache ich Diskriminierungserfahrungen im Alltag / Gruppe / Behörden..?*
2. *Erlebe ich Barrieren im Alltag / Gruppe / Behörden...?*
3. *Wenn ja, welche?*
4. *Kann ich diese mit der Gruppe teilen?*
5. *Wird mir geglaubt, dass ich diese Erfahrungen mache?
Werden sie ernst genommen?*
6. *Wie gehe ich damit um, wenn andere ihre Erfahrungen teilen?
Erkenne ich sie an?*
7. *Wann habe ich die Erfahrung gemacht, dass Barrieren abgebaut wurden?*
8. *Wie hat sich das angefühlt?*

9. *In welcher Arbeitsatmosphäre fühle ich mich sicher und wohl?*
10. *Wovon hängt es ab, ob ich mich sicher und wohl fühle?*
11. *Was sind meine Bedürfnisse und Bedarfe in Bezug auf die Arbeit?*
12. *Kann ich sie formulieren und vertreten?*



13. *Erlebe ich Crip Time?*
14. *Kann ich meine Kapazitäten oder Löffel einteilen? Wenn nein: Was brauche ich, um diese besser einschätzen und / oder einteilen zu können?*
15. *Kann ich meine Kapazitäten oder Löffel mit der Gruppe kommunizieren?*
16. *Kann ich Nein sagen, mich krankmelden oder absagen?*
17. *Ist meine Arbeitsweise geprägt von verinnerlichtem Ableismus (oder Rassismus / Klassismus / ...), wie dem Gefühl, immer mehr leisten zu müssen?*
18. *Kenne ich die Kapazitäten oder Löffel von anderen Personen in der Gruppe?*
19. *Wenn nein, was brauche ich, um die Kapazitäten und Löffel anderer Personen wahrzunehmen und zu respektieren?*
20. *Wie gehe ich damit um, wenn andere Nein sagen, sich krankmelden oder absagen?*
21. *Habe ich Privilegien, die andere in der Gruppe nicht haben?*
22. *Verspüre ich einen Leistungsdruck in der Gruppe?*
23. *Setze ich andere Personen unter Leistungsdruck?*

Reflexionsfragen für eine Austauschgruppe marginalisierter (z. B. beHinderter) Menschen:

1. *Entwickle eine Selbsterzählung über deine Diskriminierungserfahrungen / Barrieren / Bedarfe, die du teilen möchtest und mit der du dich sicher fühlst a) in einer Gruppe mit anderen betroffenen Menschen, b) in einer Gruppe mit mehreren betroffenen und nicht betroffenen Menschen, c) in einer Gruppe, in der du die einzige betroffene Person bist oder du dir nicht sicher bist, ob es noch andere betroffene Menschen gibt.*
2. *Teilt die Selbsterzählungen untereinander. Tauscht euch darüber aus, von welchen Faktoren es abhängig ist, wie ihr euch selbst erzählen möchtet.*

Reflexionsfragen für die Gruppe:

1. *Machen Personen in der Gruppe Diskriminierungserfahrungen im Alltag / Gruppe / Behörden...?*
2. *Erleben Personen in der Gruppe Barrieren im Alltag / Gruppe / Behörden...?*
3. *Woher wissen wir das? Anhand welcher Kriterien schätzen wir die Situation ein?*
4. *Haben Menschen mitgeteilt, dass sie Diskriminierung und Barrieren erfahren? Wenn ja, welche?*
5. *Gibt es genügend Austausch in der Gruppe, um solche Erfahrungen zu teilen?*
6. *Was machen wir als Gruppe für eine diskriminierungssensible, sichere und angenehme Arbeitsatmosphäre?*
7. *Welche Möglichkeiten gibt es im Projekt, um Bedürfnisse und Bedarfe in Bezug auf die Arbeit zu äußern?*
8. *Wird der Klärung von Bedürfnissen und Bedarfen ausreichend Zeit eingeräumt?*
9. *Gilt dies für hauptamtliche Mitarbeitende ebenso wie für das ehrenamtliche Team?*
10. *Kennen alle in der Gruppe Konzepte wie Crip Time oder die Löffeltheorie?*
11. *Gibt es ein Bewusstsein in der Gruppe über Kapazitäten, Crip Time und Löffel in der Gruppe?*
12. *Gibt es Raum zum Austausch in der Gruppe über Kapazitäten, Crip Time und Löffel in der Gruppe (z. B. Emo-Runde, Supervision, Weiterbildungen)?*
13. *Gibt es dieses Bewusstsein auch bei Mittelgeber*innen?*
14. *Bekommen Personen, die mehr Aufgaben übernehmen oder mehr arbeiten, mehr Anerkennung? Was kann das für andere Mitarbeiter*innen bedeuten?*

Vergabe von Stellen und Aufträgen

Die Ausschreibung von Stellen und Aufträgen bietet im Rahmen von Öffnungsprozessen viel Potenzial, um als Team diverser zu werden.

Die Formulierung der Bedingungen und Inhalte von Ausschreibungen beeinflusst stark, wer sich davon angesprochen fühlt. Bei der Vergabe von Stellen und Aufträgen ist es wichtig zu wissen, dass marginalisierte Menschen im Bereich Ausbildung und Arbeit oft benachteiligt sind. Entsprechend ist es sinnvoll, den Ausschreibungsprozess an mögliche Lebensrealitäten anzupassen. Um auch Menschen ohne Hochschulabschluss zu erreichen, können zum Beispiel die benötigten Qualifikationen benannt werden, statt einen bestimmten Abschluss vorauszusetzen. Ausschreibungen können über Selbstvertretungen verbreitet werden oder durch ein direktes Ansprechen von Menschen, mit denen bereits eine Zusammenarbeit stattfindet ⇒ Beispiele siehe Liste Seite 45.

In der Ausschreibung kann auch darauf hingewiesen werden, dass sich das Projekt in einem diskriminierungskritischen Öffnungsprozess befindet.

Es ist weder nötig noch möglich, bereits bei der Ausschreibung alle eventuellen Barrieren für Bewerber*innen mitzudenken. Was eine Person braucht, um gut im Projekt arbeiten zu können, kann in der Bewerbungs- und Einarbeitungsphase geklärt werden. Manchmal muss noch eine Arbeitsassistenz, ein Fahrdienst oder Ähnliches beantragt werden, wofür ausreichend Vorlauf eingeplant werden sollte. Zudem ist es eventuell nötig, Arbeitsabläufe im Team anzupassen, zum Beispiel eine (teilweise) Verlegung von Teamtreffen in den digitalen Raum. Deshalb kann es hilfreich sein, bereits in der Ausschreibung oder bei der Einladung zu einem Gespräch zu fragen: Was braucht ihr, um an dem Bewerbungsgespräch teilzunehmen (z. B. Verdolmetschung, Ablauf, Format, Wegbeschreibung)?

Beispiele für Inhalte aus unseren Stellenausschreibungen:

1. Keine Voraussetzung einer abgeschlossenen Hochschulausbildung, sondern konkrete Beschreibung des gewünschten Profils, zum Beispiel:
 - *Offenheit für die Arbeit in und mit einem diversen haupt- und ehrenamtlichen Team,*
 - *eigene biographische queere Erfahrungen und / oder eigene biographische Bezüge zum Thema (Mehrfach-)Diskriminierung,*
 - *Erfahrung in den Bereichen Antidiskriminierung, Barrierenabbau, Veranstaltungsorganisation, Empowerment und / oder Lsbtiqa+ Selbstorganisation,*
 - *Bereitschaft zur Selbstreflexion, unter anderem im Rahmen regelmäßiger Supervisionen,*
2. Ermöglichung von Teilzeit- und Homeofficearbeit sowie (teilweise) flexibler Zeiteinteilung,
3. Verzicht auf Zusendung von Fotos, Zeugnissen und Lebenslauf, sondern Bitte eine Seite mit ein paar Sätzen über sich, die eigene gesellschaftliche Positionierung, Vorerfahrungen und Motivation zu schreiben,
4. besondere Berücksichtigung von Menschen mit strukturellen Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsverfahren.

Durch die Ermöglichung von Teilzeit werden die Stellen für Personen attraktiv, die nicht Vollzeit arbeiten können und zum Beispiel (Teil-) Erwerbsminderungsrente beziehen. Zudem ist dadurch auch in kleinen Projekten mit wenigen Angestellten ein Austausch im Team möglich. Wenn eine Person öfter krankheitsbedingt ausfällt, kann die andere Person die Arbeit in angepasster Form weiterführen (eine gute Dokumentation ist dafür hilfreich!). Wenn Menschen im Projekt beschäftigt werden, die bisher wenig Arbeitsmöglichkeiten hatten, kann angeboten werden, bei bürokratischen Hürden zu unterstützen. Honorarkräfte können zum Beispiel über Übungsleitungs- und Ehrenamtszuschläge informiert werden. Diese sind in gewissem Umfang auch beim Bezug von Sozialleistungen wie Grundsicherung anrechnungsfrei.

Wir möchten Teams ermutigen, die Vergabe von Stellen und Ausschreibungen als Mittel für einen (weiteren) Öffnungsprozess zu nutzen. Je diverser ein Team ist, desto leichter wird der weitere Barrierenabbau- und Öffnungsprozess. Gibt es im Team bereits Vorbilder mit ähnlichen Erfahrungen, kann das marginalisierten Menschen helfen, sich sicherer zu fühlen, besser zu identifizieren und motiviert zu bleiben. Die Vielfalt von Erfahrungen kann zu mehr gegenseitigem Verständnis, Empathie und Unterstützung für alle führen.

Reflexionsfragen:

1. *Wie und mit wem besetzen wir unsere Stellen?*
2. *Wie und an wen vergeben wir Aufträge?*
3. *Wen möchten wir mit einer aktuellen Ausschreibung ansprechen?*
4. *Wie kann die Stellenausschreibung formuliert sein?*
5. *Wie können wir Bewerber*innen erreichen?*
6. *Was brauchen wir für eine gute Einarbeitungsphase und einen guten fortlaufenden Prozess?*

Barrierenabbau-Bäume

Die Barrierenabbau-Bäume sind gefüllt mit Ansätzen für das Erkennen und Abbauen konkreter Barrieren. Die Bäume sind eine Sammlung von Maßnahmen, die wir selbst umsetzen und Ideen von Mitgestalter*innen unserer Angebote. Die Bäume dürfen gern ergänzt werden, zum Beispiel mit eigenen Ideen oder Informationen, die in anderen Broschüren gefunden wurden.

Mit den Bäumen möchten wir dazu ermutigen, Barrierenabbau als kreativen Prozess zu verstehen, der an einer Stelle angefangen werden kann. Es muss nicht alles von vornherein perfekt sein. Viele unserer Veranstaltungen waren so gestaltet, dass wir Barrierenabbau einfach zusammen ausprobiert haben. Beispielsweise haben wir in einem Film-Workshop zwar eingeplant, dass es für den entstehenden Film eine Audiodeskription geben wird. Es war aber auch für uns der erste Film, den wir selbst mit Audiodeskription umgesetzt haben. In einem Postkarten-Workshop haben wir Karten mit Siebdruck sowie ertastbar mit einem Punktschriftdrucker gestaltet. Auch hier war es ein Ausprobieren, wie wir die verschiedenen Drucktechniken gut verbinden.

Alles, was es unserer Erfahrung nach braucht, ist Neugierde, ein wenig Vorbereitung, Kreativität und Zeit.

Unsere Bäumchen dürfen gerne wachsen, um dir dabei zu helfen, Veranstaltungen und Gruppen vielfaltsinklusive zu gestalten.

Zeit

frühzeitige Werbung

zeitversetzte Wahrnehmungsverarbeitung

zeitverschobene Anwesenheit ermöglichen

Pausen:

- „Augenpausen“
- (reizarme) Pausen
- kurze Blöcke
- Pausen nach Bedarf
- selbstständige Pausen
- Zeit für Bewegen, Liegen, Erholen
- Relaxed Spacetime: kommen, gehen, unterschiedlich da sein willkommen!

langames Tempo:

- Reizreduktion
- Verarbeitung

Zeit um anzukommen

Rückfragen:

- Sind noch alle dabei?
- Brauchen wir eine Pause?

Zeitverschiebung & Gesprächsdynamik:

- Verdolmetschung, Audiodeskription, Rollstuhlnutzung, Verarbeitung

Zeitpunkt der Veranstaltung:

- interkultureller Kalender, Schul- / Semesterferien
- Zeit zum Erholen
- Zeit zum An- und Abreisen
- öffentliche Verkehrsmittel

meine Zeit ≠ deine Zeit

Räumlichkeiten

Ruhe- / Rückzugsräume

Sitz-, Liege- und Bewegungsmöglichkeiten:

- Sitzsäcke, Sofa, Sitzkissen,
- Freiraum, Boden, Liegen

Rampen:

- am Eingang
- zur Bühne

Anreise:

- barrierearme Hotels
- barrierearme Parkplätze
- öffentliche Verkehrsmittel

Aufzug

visuelle Gestaltung:

- auf Helligkeit achten
- schöne, angenehme Farben
- auf flackerndes Licht und Stroboskopeffekte verzichten, notfalls ankündigen: wo? wann?

Teilnahme / Beteiligung:

- vor Ort, virtuell, hybrid
- Vorabaufnahmen einreichen: Redebeiträge, Performances, Inputs

Toiletten:

- rollstuhlgerecht, barrierearm
- geschlechtsneutral
- Hygieneartikel

Luftfilter

starke Gerüche wie Essen, Rauch, Parfüm

Türen:

- automatische Türöffnung
- breit genug, leicht genug

Lautstärke:

- zu laut? zu leise?
- viele Geräuschquellen?
- Schalldämmung

Raumplan:

- ertastbar mit Punktschrift
- Raumbegehung mit Fluchtwegen
- Wegbeschreibung

haptische Details:

- Ertastbares
- Gewichtskissen
- Kissen

Zeitversetzte Wahrnehmungsverarbeitung: Aufgrund von zeitversetzter Wahrnehmungsverarbeitung ist es für manche Menschen hilfreich, die Möglichkeit zu haben, Ideen und Gedanken auch nachträglich mitzuteilen oder im Vorfeld einzureichen, z. B. schriftlich.

Zeitpunkt einer Veranstaltung: Veranstaltungstage werden oft nach traditionell christlichen und westlichen Feiertagen ausgerichtet. Interkulturelle Kalender bieten die Möglichkeit, dass auch Feste und Gedenktage anderer Kulturen und Religionen mitgedacht werden.

Blindenleitsystem: Ein Blindenleitsystem sowie die Kennzeichnung von Räumen in Punktschrift und ein ertastbarer Lageplan können blinden Menschen dabei helfen, sich in den Räumlichkeiten besser und selbstständiger zu orientieren. Als DIY Variante bei Veranstaltungen kann ein Leitstreifen beispielsweise mit Klebeband und einer Schnur auf den Boden geklebt werden.

Kommunikation

bei Präsentationen im Wechsel den Vortrag vortragen und die Präsentation zeigen, beschreiben, vorlesen

Nachbereitung:

- zeitverschobene Anwesenheit
- Protokolle
- per Chat, per Mail, per Sprachnachricht

Vorstellung:

- Name
- Pronomen
- Was brauche ich?

Erklären:

- schwere Begriffe, Fachbegriffe, Szenebegriffe
- Grafiken
- Jugendsprache, Umgangssprache

Kurzfassungen:

- zwischendurch
- danach
- grafisch

Höranlagen: FM-Anlage, Hörschleife

Kombination aus DGS- & Schriftdolmetschen

Kommunikationsformen ausprobieren / lernen:

- Kommunikationskarten
- schriftliche Kommunikation
- Punktschrift
- Lormen
- DGS

Audiodeskription:

- bei Veranstaltungen, selbstgemachten Filmen
- Raumbeschreibung, Selbstbeschreibung
- DIY oder professionell

Texte:

- in Leichter Sprache
- in Punktschrift
- als Datei

Moderation:

- von Treffen, Veranstaltungen
- durch blinde, taube oder neurodivergente Personen
- Chatmoderation bei digitalen Treffen

Verdolmetschung:

- DGS
- Schriftdolmetschen
- Einfache Sprache
- Lormen und taktiles Gebärden
- verschiedene Lautsprachen

Vorträge: Bei Vorträgen mit Präsentation ist es empfehlenswert, das Zeigen der Folien und der Vortrag im Wechsel stattfinden zu lassen, anstatt gleichzeitig. Taube Menschen, die in Gebärdensprache kommunizieren, können entweder die Folien betrachten oder der Vortragenden Person bzw. der Dolmetscher*in folgen. Während die Folien angezeigt werden, können sie für blinde Menschen beschrieben und vorgelesen werden.

Pronomen sind Stellvertretungswörter, um Personen oder Dinge zu benennen. Zum Beispiel: „sie“ oder „wir“. Sie helfen dabei, Wiederholungen zu vermeiden. **Neopronomen** sind neu entwickelte oder alternative Pronomen. Beispiele sind: xier, they, dey, hen oder ens. Durch den Namen und / oder das Äußere einer Person kann nicht erschlossen werden, welche Pronomen eine Person verwendet. Von außen ist weder das Geschlecht erkennbar noch ob zum Beispiel Mehrzahlpronomen genutzt werden. Viele trans*, inter*, nicht-binäre und agender Personen verwenden keine Pronomen, selbst gewählte Pronomen oder Neopronomen, die ihr Geschlecht nach außen erkennbarer machen oder die geschlechtliche Zuordnung hinterfragen (nicht alle!). Einige Menschen, die Viele sind / mit dissoziativer Identitätsstruktur nutzen Mehrzahlpronomen. Sich mit Pronomen vorzustellen kann dazu beitragen, dass sich trans*, inter*, nicht-binäre, agender und Viele-Personen sicherer darin fühlen, solche Informationen zu teilen. Dennoch sollte auch beachtet werden, dass keine Person dazu gezwungen wird etwas zu teilen, was sie noch nicht oder einfach gar nicht teilen möchte. Auch kann es sein, dass Menschen je nach Kontext unterschiedliche Pronomen verwenden und nicht überall geoutet sind.

Diskriminierungssensible Audiodeskription: Eine Audiodeskription ist eine lautsprachliche Beschreibung von sichtbaren Inhalten bei Kulturveranstaltungen, in Filmen oder anderen Medien. Diskriminierungssensible Audiodeskription bedeutet, Normen und Zuschreibungen in den Beschreibungen kritisch zu hinterfragen. Bei der Beschreibung von Menschen wird darauf geachtet, keine Annahmen zu treffen, die nicht von außen erkennbar sind, wie beispielsweise das Geschlecht einer Person. Es wird reflektiert, dass nicht nur Eigenschaften benannt werden, die von einer weißen oder nichtbehinderten Norm abweichen. Eine diskriminierungssensible Audiodeskription kann bedeuten, die Selbstbeschreibung des Aussehens mit gesellschaftlicher Positionierung zu kombinieren. Zum Beispiel zu sagen: Ich bin eine nicht-binäre weiße Person mit kurzen braunen Haaren. Falls möglich, sprechen wir mit der betreffenden Person darüber, wie sie beschrieben werden möchte. Bei Veranstaltungen mit Live-Audiodeskription fragen wir die Beteiligten im Voraus, wie sie gerne beschrieben werden wollen oder lassen sie sich selbst beschreiben. Wenn Beteiligte sich selbst beschreiben, ist es hilfreich, ihnen im Vorfeld der Veranstaltung ein Beispiel zur Verfügung zu stellen.

Öffentlichkeitsarbeit

Bildbeschreibungen:

- Social Media: in Alternativtext und Kommentare
- Webseite: in Alternativtext oder unter das Bild schreiben

Werbung:

- bei Selbstvertretungen
- Social Media, Webseite
- E-Mail-Verteiler
- Zeitung, Radio
- Flyer, Plakate
- in verschiedenen Stadtteilen

Informationen zu Infektionsschutzmaßnahmen:

- Masken & Kombitests (Corona, RSV, Influenza)
- Symptome = zuhause bleiben!
- Luftfilter

Ablaufpläne:

- vorab kommunizieren
- visualisieren
- Pausen

Vorbereitende Fragen:

- Was brauchst du, um teilnehmen zu können (weil wir nie alle Barrieren bewusst haben)?
- Access Rider

Ankündigungsvideos:

- in / mit DGS
- mit Audiodeskription
- mit Untertiteln in verschiedenen Lautsprachen

Lagepläne:

- auf Webseite
- vor Ort
- ertastbar mit Punktschrift
- mit Fotos
- Wegbeschreibung
- barrierearme Anreise & Parkmöglichkeiten

Zwei-Sinne-Prinzip

Flyer und Plakate:

- mit Punktschrift
- Kontrast, Schriftgröße, Zeilenabstand, Piktogramme
- Informationen über Barrierenabbau
- unterschiedliche Farbsichtigkeiten (z. B. Farbenblindheit)

frühzeitig
planen

Piktogramme:

- nicht stereotypisch oder defizitär
- eigene Piktogramme entwickeln
- klar und einfach

Zielgruppen erreichen: Um Infos an die Zielgruppe zu bringen, spielt nicht nur das „wie“ eine Rolle, sondern auch das „wo“. Um marginalisierte Personengruppen zu erreichen, können Veranstaltungen zum Beispiel bei entsprechenden Netzwerken, Selbstvertretungen oder Vereinen beworben werden.

Assistenzen, Dolmetscher*innen, Unterstützung



Nilo: Kennst du das Zwei-Sinne-Prinzip?

Jéri: Nein. Kannst du es mir erklären?

Nilo: Ja gerne. Beim Zwei-Sinne-Prinzip geht es darum, dass Informationen von mindestens zwei, im Idealfall von drei, Sinnen erfasst werden können. Das heißt, dass mensch sie sehen, ertasten und hören kann. Mit dem Prinzip kann getestet werden, ob Informationen für alle Teilnehmer*innen barrierearm zugänglich sind.

Jéri: Kannst du mir ein Beispiel geben?

Nilo: Ja klar! Ein gutes Beispiel sind Alarmsignale. Diese werden oft nur akustisch übertragen. Das heißt, es wird nur der Hörsinn angesprochen. Eine gehörlose Person kann den Alarmton eventuell gar nicht, oder nur sehr schlecht hören. Hast du eine Idee, wie die gehörlose Person auch vom Alarm mitbekommen könnte?

Jéri: Vielleicht über einen visuellen Alarm? Also ein Lichtsignal?

Nilo: Ja, das ist eine gute Idee!

Jéri: Aber was ist mit Menschen, die weder akustische, noch visuelle Signale wahrnehmen können? Zum Beispiel Personen, die blind und taub sind? Oder was ist mit Personen, die durch Reizüberflutung handlungsunfähig werden könnten?

Nilo: Das sind gute Überlegungen. Wir können das Zwei-Sinne-Prinzip gut als Orientierung nutzen. Manchmal braucht es aber weitaus mehr Auseinandersetzung und kreative Lösungen.

genaue Absprachen zur Rolle und Aufgabe der Assistenzen / Dolmetscher*innen

Möglichkeit, die Räumlichkeiten vorab kennenzulernen

vertraute / bekannte Ansprechperson vor Ort oder Möglichkeit vorher Kontakt zu haben

Respekt aller untereinander

Verdolmetschung:

- Veranstaltung
- Vorbereitungsgespräche
- Smalltalk in den Pausen
- Gruppenplena

Bühnenassistenz:

- Mikro halten
- auf die Bühne begleiten

Abhol- und Bringservice:

- zu Fuß oder Auto oder öffentliche Verkehrsmittel

Helfer*innen:

- Überlastung vermeiden
- größere Aufgaben unterteilen
- auf Pausen achten
- Was brauchen Helfer*innen?

Kostenübernahme:

- Hotelübernachtungen
- Taxi, Fahrdienste, Fahrtkosten

Nutzer*innen nach der Veranstaltung fragen, ob sie zufrieden waren

genügend Zeit zum Planen und für die Anfragen

Miteinander

Wohlfühlatmosphäre

Berührungen:

- fragen, ob es okay ist
- Alternativen zum Anticken, um auf sich aufmerksam zu machen

Erste Hilfe (was brauchen wir, wenn...)

- Panikattacken
- Krampf- / Ohnmachtsanfall
- Desorientierung
- Reizüberflutung, Schub
- Meltdown
- Absprachen vorab

Mit Diskriminierung auseinandersetzen

- Sexismus, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Klassismus, Ableismus, Antisemitismus, ...

- freundlicher Umgang
- Respekt
- Offenheit für unterschiedliche Selbstverständnisse, Lebensrealitäten, zeiträumliche Orientierungen

Gruppengröße, z. B. kleinere Gruppen, dafür öfter

nicht jede Erfahrung ist gleich

wohlwollende Kritik:

- kritische Rückmeldungen als Geschenk / Lernangebot annehmen
- kollektives Lernen
- Konflikt-Konfekt

Aufgaben nicht nur behinderungsspezifisch verteilen

(Selbst-)Reflexion über verinnerlichte (ableistische) Normen und Selbstverständlichkeiten in Verhalten, Leistung, Kapazitäten bzw. Löffel

Diskriminierung nicht gegeneinander ausspielen (z. B. Gendersternchen vermeiden mit der Begründung, das sei nicht barrierearm), sondern kreative Lösungen für alle finden

Konflikt-Konfekt: Konflikt-Konfekt kann als eine Haltung verstanden werden, die Konflikte positiv wertet als etwas, das gern genascht wird, kollektiv stärkt und somit jede Kaffeerunde oder Teamsitzung bereichert. Mit Konflikt-Konfekt werden Konflikte zu Chancen, unser Verständnis füreinander zu verbessern, kreative Problemlösungen hervorzubringen und Projekte vielfältig wachsen zu lassen.

Konflikt-Konfekt ist eine Erfindung aus unserem Postkarten-Workshop mit der Akademie der Unvernunft. Im Workshop haben wir daraus ein Postkarten-Motiv entwickelt.

Taube Kultur und kulturelle Aneignung: In Bezug auf taube Kultur gibt es eine Diskussion um kulturelle Aneignung. Dabei geht es zum Beispiel darum, dass Beiträge tauber Künstler*innen durch Hörende als Inspiration genutzt und vermarktet werden. Ein Kulturangebot ist dann möglicherweise so gestaltet, dass es an die Bedarfe Hörender angepasst wird. Die Bedarfe tauber Menschen und die Vielfalt tauber Kultur treten in den Hintergrund.

Bei der Organisation des Disability & Mad Pride Festivals haben wir dieses Thema in Bezug auf Gebärdensprache und einen Gebärdenchor diskutiert: Einerseits kann eine lautsprachliche Verdolmetschung für Hörende die Vielfalt tauber Kunst nicht wiedergeben. Zudem ist ohnehin viel auf die Bedarfe hörender Menschen ausgerichtet. Andererseits können blinde Menschen ohne Verdolmetschung nichts von den Beiträgen mitbekommen.

Wir haben dann sehr individuelle Lösungen in Absprache mit den Künstler*innen gefunden: Die Texte des Gebärdenchors gab es zum Mitlesen in Punktschrift. Für die Gebärdensprache wurde in enger Zusammenarbeit mit der Künstlerin eine lautsprachliche Version entwickelt. Für lautsprachlich basierte Musikstücke gab es vor jedem Stück eine kurze laut- und gebärdensprachliche Zusammenfassung der Inhalte.

lernen „Nein“ zu akzeptieren ohne Erklärung – eine Erklärung des Gegenübers sollte freiwillig sein

Zusammenarbeit mit Selbstvertretungen

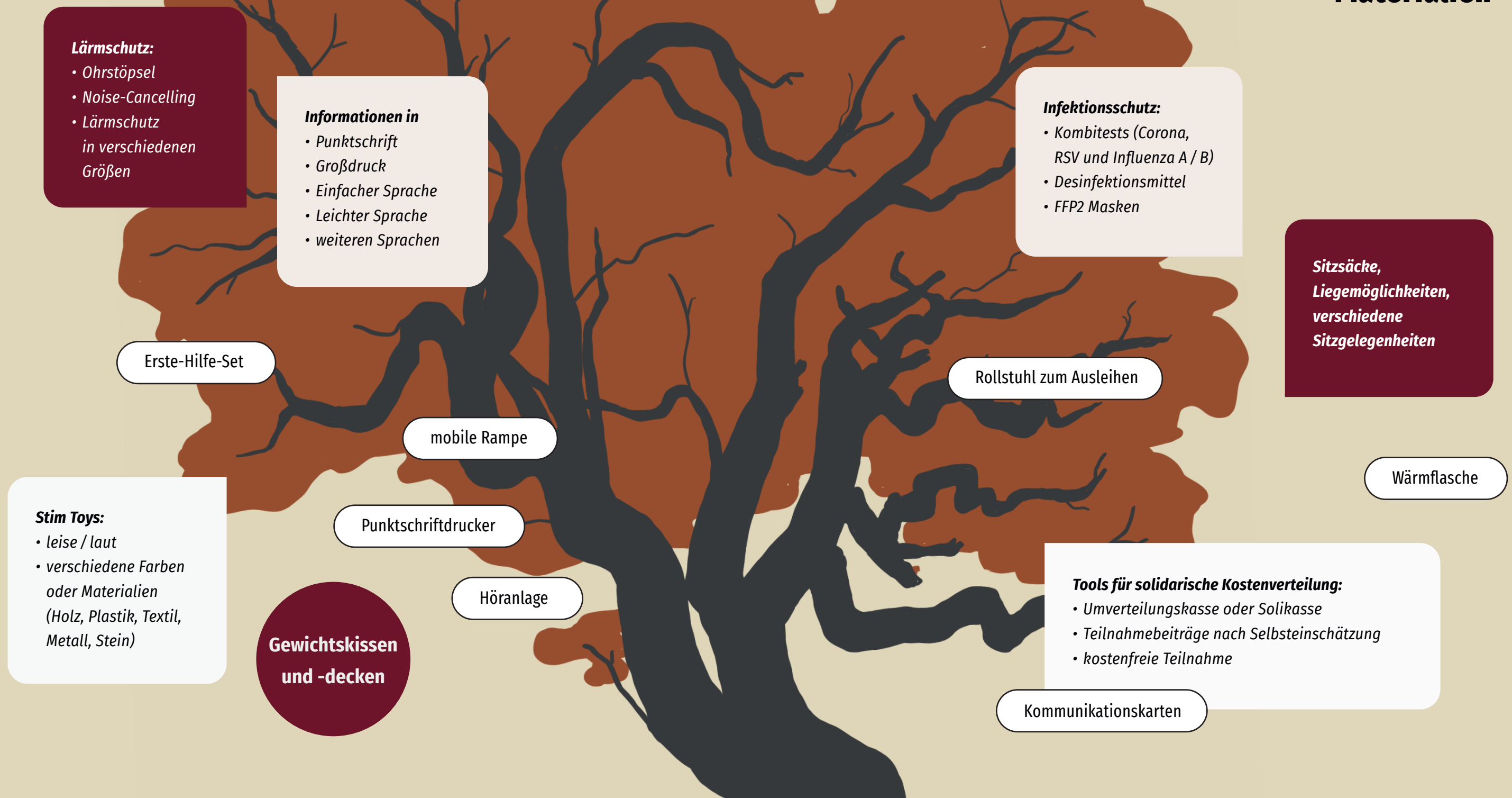
Selbstfürsorge

Runden:

- Wie bin ich hier?
- Was brauche ich?
- Was tun, wenn?
- Was ist noch wichtig, z. B. Pronomen?

nicht „für“, sondern „mit“ uns

Materialien



Hilfsmaterialien: Durch den Austausch neurodivergenter Personen in einem unserer Workshops entstand die neurodivergente Kiste, oder kurz: **Neurobox**. Dazu wurde ein Leitfaden entwickelt und ein Workshop, in welchem die Kiste vorgestellt wurde.

In den mittlerweile zwei Kisten werden Materialien zur Verfügung gestellt, die dazu beitragen können, dass Barrieren für neurodivergente Personen bei Veranstaltungen abgebaut werden. Darin befinden sich Gewichtskissen und -decken,

Stim Toys, Lärmschutz, Ohrstöpsel, Noise-Cancelling-Kopfhörer, Lavendelkissen, Gefühlsmonster und Kommunikationskarten. Die Kisten können kostenlos bei Qube ausgeliehen werden. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Materialien für alle eine

Bereicherung sein können, nicht nur für neurodivergente Personen.

Mehr Informationen rund um das Thema Neurobox gibt es auf unserer Webseite: www.bildung-qube.de/neurokiste



Nilo: Ich habe viel über Barrierenabbau gelernt. Ich kenne meine eigenen Bedarfe mittlerweile auch ganz gut. Ein paar Sachen möchte ich noch ausprobieren.

Jéri: Magst du mit mir teilen, was du brauchst?

Nilo: Ja, sehr gerne! Ich habe gemerkt, dass ich viel Zeit zum Ankommen brauche. Ankommen in der Gruppe, im Raum und an Veranstaltungen.

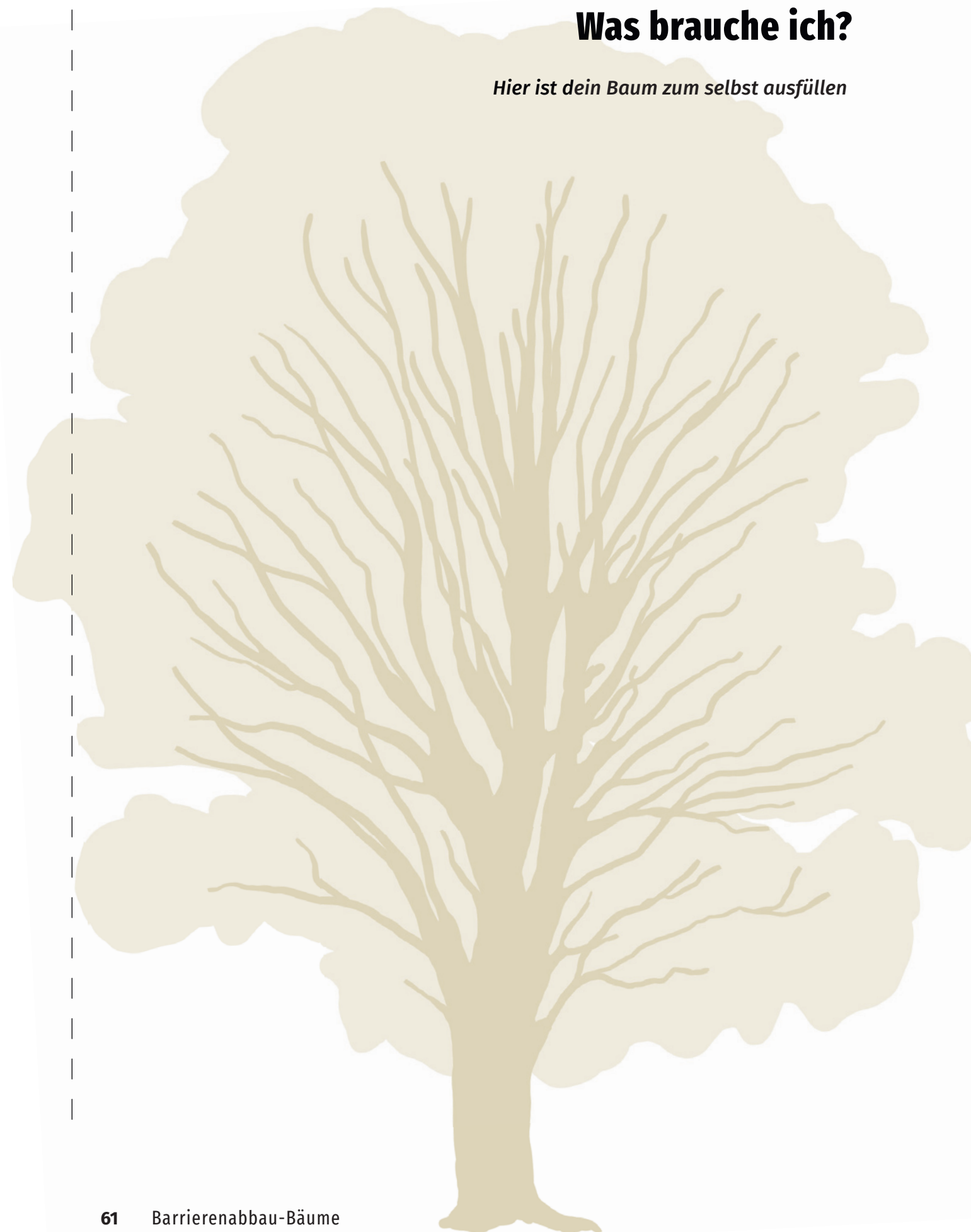
Ich weiß jetzt, dass es mir manchmal reicht, einfach da zu sein und nicht aktiv teilzunehmen. Dann ist es schön, wenn es keinen Mitteilungszwang gibt. Außerdem ist es mir manchmal zu laut, wenn viele Menschen und Geräuschquellen auf einmal da sind. Da würde ich mich gerne zurückziehen. In einen Ruheraum zum Beispiel. Auf eine selbstständige Orientierung in den Räumen will ich nicht mehr verzichten. Dafür helfen mir Blindenleitsysteme, eine Kennzeichnung der Räume in Punktschrift und ein ertastbarer Lageplan. Und dass Veranstaltungen generell nicht nur an Sehenden ausgerichtet sind, sondern dass es gute Beschreibungen oder Möglichkeiten zum Ertasten gibt. Wenn abends kein Bus mehr fährt, brauche ich dann möglichst noch eine Person, die mich nach Hause bringt.

Was mir aber immer noch schwerfällt ist, meine Bedarfe mit der Gruppe oder mit Veranstalter*innen kommunizieren. Wie machst du das?

Jéri: In Gruppe gebe ich oft Gedankenanstöße wie zum Beispiel: „Können alle, die möchten, in der Kennenlernrunde ihre Pronomen dazu sagen und was wir brauchen, um hier zu sein?“. Bei anderen Veranstaltungen schreibe ich meine Bedarfe oft zur Anmeldung dazu, falls die Informationen zu Barrierenabbau vorher nicht geteilt werden. Ich habe vor einer Weile einen Access Rider benutzt, um ein paar Worte über meine Bedarfe vorzuformulieren. Das hilft mir nicht nur als teilnehmende Person, sondern auch, wenn ich als Workshopleitung gebucht werde.

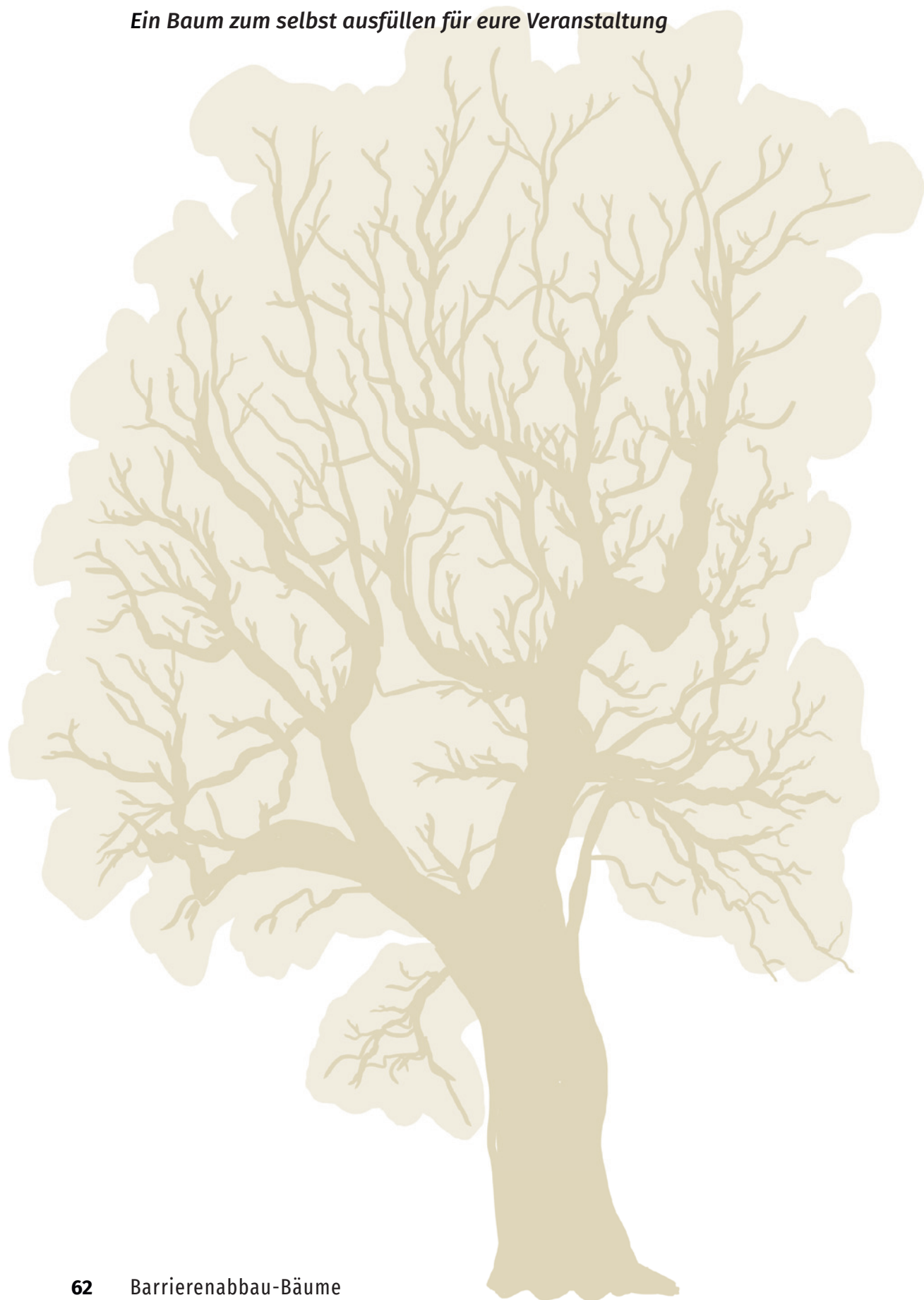
Was brauche ich?

Hier ist dein Baum zum selbst ausfüllen



Wo fangen wir an?


Ein Baum zum selbst ausfüllen für eure Veranstaltung



Access Rider & E-Mail an Veranstalter*innen

1. **Erstelle deinen persönlichen Access-Rider, zum Beispiel anhand der Anleitung von Diversity Arts Culture.**

Ein „Access-Rider“ (von engl. access = Zugang) ist ein Dokument, in dem eine behinderte Person für eine Zusammenarbeit ihre Bedarfe und Zugangsvoraussetzungen beschreibt, damit diese von einer Organisation, einer Institution oder einem Veranstaltungsteam erfüllt werden können. Das ermöglicht es allen Seiten, sich in der Zusammenarbeit wohler und sicherer zu fühlen.

Auf der Webseite von Diversity Arts Culture gibt es die Anleitung „Access Rider: Wie formuliere ich meine Zugangsvoraussetzungen?“
 www.diversity-arts-culture.berlin/magazin/access-rider

2. **Schreibe mit den gesammelten Informationen eine E-Mail an die Veranstalter*innen eines Workshops mit deinen Bedarfen und Fragen. Du kannst zum Beispiel anfangen mit:**

„Hallo,
Ich möchte mich für den Workshop [Name des Workshops] am [Datum] anmelden.

Das brauche ich, um zu sein:
[Liste mit Bedarfen und Fragen]

Ich freue mich über eine Rückmeldung, was davon organisiert werden kann.
Liebe Grüße,
xx“

Eine Ermutigung

Manchmal fällt es uns schwer, die richtigen Worte zu finden, da es uns ja vor allem darum geht, andere Menschen dazu zu ermutigen, sich auf Barriereabbau-Prozesse einzulassen. Es kann richtig viel Spaß machen, Neues zu lernen, das uns verbindet und zusammenbringt. Es kann Verbundenheit entstehen, dadurch, dass wir gemeinsam Verletzlichkeiten teilen und merken, dass sie getragen werden. Es ist dringend notwendig, Räume vielfaltsinklusive zu gestalten – die rechten Drohszenarien, die wir aktuell erleben, verdeutlichen das nur.

Bei der Organisation unserer Veranstaltungen, in Teamprozessen und beim Schreiben dieses Leitfadens mussten wir uns aber auch damit auseinandersetzen, dass wir oft an unsere Kapazitätsgrenzen und darüber hinaus kamen. Die Realität ist: unsere Kapazitäten und unser Wirkungsraum sind begrenzt. Wenn wir als Gruppe langfristig und nachhaltig etwas verändern wollen, dann brauchen wir Pausen, dann müssen wir ab und zu Verantwortung abgeben, dann müssen wir auch entscheiden, Dinge nicht zu tun. Ableistische Leistungsnormen zu hinterfragen kann auch bedeuten, als Projekt weniger zu machen und dafür die Veranstaltungen und Prozesse vielfaltsinklusive zu gestalten.

Wir hatten und haben immer wieder Ansprüche, denen wir nicht gerecht werden können. Es ist wichtig, sich damit auseinanderzusetzen und weiter zu lernen. Es ist aber auch wichtig, innezuhalten und die schon geschafften Veränderungen wirken zu lassen. Uns bewusst zu machen, wie sehr unsere Auseinandersetzung mit Barriereabbau und Antidiskriminierung das Leben von Menschen und andere Projekte um uns herum beeinflusst hat. Wir haben in den letzten Jahren mit unseren Veranstaltungen viele Menschen erreicht, die wegen zu vieler Barrieren nur erschwert oder gar keinen Zugang zu Veranstaltungen haben. Auch konnten sich viele Menschen untereinander vernetzen und haben angefangen, gemeinsam Veranstaltungen und Projekte zu organisieren, die sich nach ihren Bedürfnissen richten.

Und genau darum geht es, wenn wir uns mit Barriereabbau auseinandersetzen:

Menschen einen Raum geben, um sein zu können, wie sie sind. Einen Raum, der nicht normiert ist. Der Platz gibt in alle Richtungen, sich zu spüren, sich auszuprobieren, sich zu entwickeln, für sich und andere zu sorgen und sich wohlfühlen. Um wieder bei uns selbst anzukommen und angenommen zu werden.

An dieser Stelle wollen wir uns (nochmal) bedanken: Diesen Leitfaden haben wir nämlich nicht alleine geschrieben, sondern wir hatten über Jahre Menschen, die uns beeinflusst, unterstützt, ermutigt und mit uns gelernt haben.

Zum Abschluss ein paar warme Worte von Maximilian, der uns in den letzten Jahren immer wieder dazu ermutigt hat weiter zu machen und uns so oft daran erinnert, wie viel unsere Arbeit bedeutet:

Für mich ist Qube ein Projekt von Menschen, die es geschafft haben, einen Raum zu füllen und zu halten mit dem, was Qube ausmacht. Das Nachfragen von „Was brauchst du, um dabei zu sein“ über „Wie seid ihr heute hier“ bis hin zu „Wie kommst du wieder nach Hause“ vermittelt ein Gefühl von „ich bin dabei“.

In der Zusammenarbeit mit Qube war meine Expertise gefragt, es gab Zeit, die ich brauchte, um mir etwas zu erarbeiten, und es wurde mitgedacht „wie zugänglich sind Informationen für dich“.

Ich habe erfahren können, dass ein Experte in eigener Sache zu sein, einen Wert hat. Dass es Fehlerfreundlichkeit gibt und dass es kein Richtig und kein Falsch gibt, wenn man Normen hinterfragt.

Für mich ist Qube ein Kosmos, mit vielen noch unentdeckten Himmelskörpern. Einige leuchten noch schwach, andere schon etwas heller. Wieder andere sieht man kaum, aber man spürt, dass sie da sind. Um uns zu betrachten, uns zuzuhören und um uns zu verstehen, muss man sich Zeit nehmen. Dann erst entdeckt man in unserem gar nicht so Anderssein strahlende Leuchtkraft in den vielfältigsten Farben.

Glossar

Ableismus ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund tatsächlicher, zugeschriebener oder abgesprochener Fähigkeiten.

Access Friction bezeichnet sich widersprechende Teilhabevoraussetzungen behinderter Menschen.

Access Rider bezeichnet ein Dokument mit den Teilhabevoraussetzungen einer behinderten Person, um in einer Zusammenarbeit Barrierenabbau sicherzustellen.

agender ist eine Selbstbezeichnung von Personen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

Alternativtext (auch: Bildbeschreibung) ist ein Text, der den Inhalt und die Funktion eines Bildes beschreibt.

Antidiskriminierung bezeichnet Maßnahmen und Strategien, die darauf abzielen, Diskriminierung abzubauen; siehe auch *diskriminierungssensibel / diskriminierungskritisch*.

Assistenz ist die individuelle Unterstützung und Hilfestellung, die einer Person für ihre gleichberechtigte Teilhabe bereitgestellt wird.

Audiodeskription ist eine lautsprachliche Beschreibung von sichtbaren Inhalten bei Kulturveranstaltungen, in Filmen oder anderen Medien.

Audismus bezeichnet die Diskriminierung von tauben, gehörlosen oder schwerhörigen Menschen, die auf der Annahme basiert, dass Hören und die Fähigkeit zu lautsprachlich zu kommunizieren die Norm sind.

Awareness (dt. Achtsamkeit, Bewusstsein) zielt darauf ab, konsensuelles Handeln zu fördern sowie diskriminierendes und grenzüberschreitendes Handeln abzubauen.

Awareness-Ansprechpersonen / Teams unterstützen bei Veranstaltungen gegen grenzüberschreitendes Verhalten und Diskriminierung.

Barriere bezeichnet etwas, das eine Person von einer selbstbestimmten Teilhabe abhält.

Barrierefreiheit bedeutet, dass Personen selbstbestimmt teilhaben können.

Barrierenabbau bedeutet, sich bewusst zu werden, welche Barrieren existieren und diese zu beseitigen.

be_Hindert / beHindert mit großem „H“ ist eine politische Selbstbezeichnung, die das Behindert-Werden durch Barrieren und Ableismus betont.

Betroffene sind Personen, auf die sich Machtverhältnisse, Diskriminierung oder Gewalt negativ auswirken.

binär bezieht sich auf die zweigeschlechtliche Norm und bezeichnet Menschen, die sich als männlich oder weiblich verstehen.

BIPOC steht für „Black, Indigenous and People of Color“ und ist eine politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen.

cis ist eine Person, die sich dem Geschlecht zugehörig fühlt, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.

Code of Conduct bezeichnet ein Dokument mit Richtlinien und Standards, um Diskriminierung abzubauen und ein vielfaltsinklusive Miteinander zu fördern.

Community bezeichnet Menschen, die durch die Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe, ähnliche Erfahrungen oder gemeinsame politische Ziele verbunden sind und dadurch ein „Wir-Gefühl“ empfinden.

Crip Time (dt. Krüppel Zeit) beschreibt, wie behinderte Menschen Zeit unterschiedlich erleben und Flexibilität brauchen, zum Beispiel aufgrund von schwankendem Energielevel oder Barrieren; „Crip“ ist eine wiederangelegene, positive Selbstbezeichnung behinderter Menschen.

Diskriminierung ist die Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale, die durch bestehende Machtverhältnisse legitimiert wird und wodurch privilegierte Gruppen Vorteile erhalten und marginalisierte Gruppen benachteiligt werden.

diskriminierungssensibel / diskriminierungskritisch bedeutet ein Bewusstsein für Diskriminierung / eine machtkritische Haltung zu entwickeln, um die eigenen Entscheidungen und Handlungen so zu verändern, dass Diskriminierung abgebaut wird.

Disability & Mad Pride ist eine Bewegung, die das Selbstbewusstsein und die Identität von behinderten und verrückten Menschen feiert, während sie sich gleichzeitig gegen Stigmatisierung und Diskriminierung und für ihre Rechte einsetzt.

DGS – Deutsche Gebärdensprache ist eine eigenständige Sprache mit eigener Grammatik und Syntax, die aus Gesten, Mimik und Körperbewegungen besteht.

Einfache Sprache ist eine klare und verständliche Formulierung, die komplexe Inhalte in einfachen Worten ausdrückt.

Empowerment ist eine Strategie der gegenseitigen Stärkung und Selbststärkung innerhalb von Communities, die gesellschaftlich zum Beispiel durch Ableismus oder Rassismus benachteiligt und abgewertet werden.

endo (auch: dyadisch) bezeichnet Personen, die mit körperlichen Geschlechtsmerkmalen geboren werden, welche nach medizinischen Normvorstellungen eindeutig als männlich oder weiblich klassifiziert werden können.

Erfahrungsexpert*innen sind Personen, die durch Auseinandersetzung mit eigenen Diskriminierungserfahrungen über wertvolles Wissen verfügen, das zur Sensibilisierung für Ungleichheiten und zur Verbesserung gesellschaftlicher Bedingungen beitragen kann.

inter* ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die mit körperlichen Geschlechtsmerkmalen geboren werden, die nach medizinischen Normvorstellungen nicht eindeutig als männlich oder weiblich klassifiziert werden können.

Intersektionalität bezeichnet ein Konzept, nach dem verschiedene Diskriminierungsformen miteinander interagieren und sich gegenseitig beeinflussen, wodurch komplexe Formen von Diskriminierung und Ungleichheit entstehen.

Klassismus ist die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, der sozialen Position und / oder der ökonomischen Position.

Lautsprache ist eine Form der Kommunikation, die durch gesprochene Wörter und Klänge erfolgt und auf der Verwendung von Lauten basiert, um Gedanken und Informationen auszudrücken.

Leichte Sprache ist eine nach festgelegten Regeln vereinfachte Form der Sprache.

Lormen ist ein Kommunikationssystem, bei dem Buchstaben und Wörter durch Berührungen auf der Handfläche oder dem Arm dargestellt werden.

Löffeltheorie ist ein Konzept, das beschreibt, wie behinderte, chronisch kranke oder neurodivergente Menschen ihre Energie und Ressourcen im Alltag verwalten, indem sie jeder Aktivität oder Anstrengung eine bestimmte Anzahl von Löffeln zuweisen, die sie im Laufe des Tages verbrauchen.

lsbtiqua+ ist eine Abkürzung für lesbisch, schwul, bi, trans*, inter, queer, agender. Das Pluszeichen steht dafür, dass die Buchstabenreihe nicht abgeschlossen ist und erweitert werden kann.

Machtverhältnisse bezeichnen Verhältnisse zwischen Personen oder Gruppen, bei denen einer Seite mehr Macht zur Verfügung steht.

Marginalisierung bezeichnet den Prozess, durch den bestimmte Gruppen oder Individuen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, wodurch ihnen der Zugang zu Ressourcen, Macht und sozialen Möglichkeiten verwehrt wird.

Neopronomen sind alternative Pronomen, die verwendet werden, um Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Kategorien von „männlich“ und „weiblich“ auszudrücken.

neurodivergent ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Wahrnehmung, Verhalten oder Selbstverständnis von den gesellschaftlichen und medizinischen Normen abweichen, die als „neurotypisch“ gelten.

Neurodiversitätsbewegung bezeichnet eine von Autist*innen gegründete soziale und politische Bewegung, die sich für die Anerkennung, Akzeptanz und Rechte von neurodivergenten Menschen einsetzt und deren Perspektiven und Erfahrungen wertschätzt, während sie gegen Stigmatisierung und Diskriminierung kämpft.

nicht-binär ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung verstehen.

Normen sind gesellschaftliche Standards und Erwartungen, die das Verhalten und die Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen prägen und oft dazu führen, dass diese Gruppen benachteiligt oder ungerecht behandelt werden.

Othering bezeichnet die Abgrenzung einer einzelnen Person oder Gruppe („Wir“) von einer anderen Gruppe („die Anderen“), wobei „die Anderen“ als anders oder fremd kategorisiert werden.

PoC steht für „People of Color (Singular Person of Color)“ und ist eine politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen.

Positionierung bezieht sich auf den gesellschaftlichen Status, den eine Person aufgrund bestimmter Merkmale (z. B. weiß sein oder behindert werden) hat.

Privilegien sind unverdiente Vorteile, die Personen oder Gruppen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung haben.

Pronomen sind Stellvertretungswörter, die verwendet werden, um Personen oder Dinge zu benennen oder auf sie zu verweisen; siehe auch Neopronomen.

Psychiatriekritik ist eine kritische Auseinandersetzung mit den Praktiken, Theorien und Institutionen der Psychiatrie, die deren gesellschaftliche, ethische und wissenschaftliche Grundlagen hinterfragt und auf die negativen Auswirkungen auf die Betroffenen hinweist.

(Psycho-)Pathologisierung bezeichnet die Deutung von Verhaltensweisen, Empfindungen, Wahrnehmungen, Gedanken, sozialen Verhältnissen oder zwischenmenschlichen Beziehungen als krankhaft.

Piktogramm bezeichnet ein einfaches, bildhaftes Symbol, das Informationen oder Anweisungen darstellt und leicht verständlich ist, unabhängig von Sprache oder Kultur.

Punktschrift, auch bekannt als Brailleschrift oder Blindenschrift, ist ein Schriftsystem, das aus ertastbaren Punkten besteht.

queer bedeutet, zweigeschlechtliche und heterosexuelle Normen infrage zu stellen und wird in diesem Sinne als politische Selbstbezeichnung genutzt, aber auch als Synonym zu lsbtiqua+.

Rassismus ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Kultur, Herkunft oder Religion.

Relaxed Spacetime beschreibt die Gestaltung von Räumen und Abläufen entsprechend unterschiedlichster Bedarfe. So ermöglichen relaxed Spaces unterschiedliche Sitz- und Liegemöglichkeiten, diese während der Veranstaltung zu wechseln oder sich eine Pause zu nehmen. Veranstaltungen in Relaxed Spacetime können auch bedeuten, zeitverschobene Anwesenheiten zu ermöglichen.

Schriftdolmetschen bedeutet, dass gesprochene Sprache in Echtzeit in schriftliche Form übertragen wird.

Schwarz mit großem „S“ wird von Menschen afrikanischer oder afro-diasporischer Herkunft, Schwarzen Menschen und People of Color als Selbstbezeichnung genutzt; das große „S“ betont bewusst eine politische Positionierung in einer überwiegend weißen Gesellschaft und symbolisiert emanzipatorischen Widerstand.

Schwarzschrift bezeichnet in Abgrenzung zur Punktschrift die Druckschrift, die für sehende Menschen verwendet wird.

Selbstvertretung bezeichnet eine Organisation, beispielsweise behinderter oder queerer Menschen, die sich für Anliegen engagieren, die sie selbst betreffen.

Stigmatisierung bezeichnet einen Prozess, in dem eine Person aufgrund bestimmter Merkmale von anderen Menschen mit negativen Stereotypen in Verbindung gebracht wird.

Stim Toys sind Spielzeuge oder Hilfsmittel, die genutzt werden, um sensorische Stimulation zu bieten und Menschen zu helfen, ihre Sinne zu regulieren, Stress abzubauen und sich zu konzentrieren.

Supervision ist ein strukturierter Prozess, bei dem ein Team unter Anleitung einer Supervisor*in seine Arbeitsweisen, Herausforderungen und Dynamiken reflektiert, um die Zusammenarbeit und die Qualität der Arbeit zu verbessern.

taub ist eine Selbstbezeichnung nicht hörender, tauber, gehörloser, resthöriger und schwerhöriger Menschen; einige bevorzugen es gegenüber der Bezeichnung „gehörlos“, weil es keinen Mangel („-los“) ausdrückt.

Tokenismus ist, wenn eine Organisation oder Gruppe marginalisierte Perspektiven einbezieht, um den Eindruck zu erwecken, dass sie vielfältig oder inklusiv ist, ohne wirklich etwas für Gleichberechtigung und Teilhabe zu tun.

trans* ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Verbündete (engl. allies) sind Personen, die aktiv die Anliegen von marginalisierten Gruppen unterstützen, zum Beispiel indem sie ihre Privilegien nutzen, um sich gegen Diskriminierung einzusetzen.

verRückt ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die durch psychopathologisierende Vorstellungen aus der Norm verRückt und dadurch als verrückt hergestellt werden.

Viele sein (auch: dissoziative Identitätsstruktur) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit unterschiedlichen, eigenständigen Identitätszuständen, Persönlichkeiten oder Funktionssystemen.

vielfaltsinklusiv beschreibt einen Ansatz oder eine Haltung, die darauf abzielt, unterschiedliche Identitäten, Hintergründe und Perspektiven aktiv zu integrieren und zu fördern, um ein respektvolles und gleichberechtigtes Miteinander zu schaffen.

weiß ist eine soziale Positionierung und beschreibt Menschen, die über Rassismus privilegiert, also gesellschaftlich bevorteilt werden.

Wiederaneignung von Begriffen bedeutet, dass marginalisierte Gruppen ursprünglich abwertende Begriffe als positive oder neutrale Selbstbezeichnungen nutzen, um ihre Identität zu stärken und gesellschaftlicher Stigmatisierung entgegenzuwirken. Beispiele sind queer, Krüppel oder Nerd.


Wohltätigkeit (auch: Benefiz, Charity) wird als Konzept durch behinderte Aktivist*innen und Bewegungen kritisiert, weil dahinter oft eine Haltung steht, die behinderte Menschen als Bedürftige versteht, die versorgt werden müssen, statt ihnen Selbstbestimmung, Barrierefreiheit und Rechte zuzugestehen.


Zwei-Sinne-Prinzip heißt, dass Informationen oder Inhalte so gestaltet werden, dass sie durch mindestens zwei Sinne (zum Beispiel Sehen und Hören) wahrgenommen werden können, um das Verständnis und die Zugänglichkeit zu verbessern.


*** als Gendersternchen** ist eine Form der geschlechtergerechten Sprache, die darauf abzielt, alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu repräsentieren statt nur Männer und Frauen.


*** nach „trans“ oder „inter“** steht für die Vielfalt der Geschlechter, Geschlechtsidentitäten und Selbstbezeichnungen, die unter diesen Oberbegriffen zusammengefasst sind; zum Beispiel schließt „trans*“ nicht-binäre und genderqueere Menschen ein.

Ressourcen

Podcast „Queere Hörbarkeit aus Greifswald – ein Podcast von und über Qube“ von Nuri Kusserow mit Transkripten
 www.bildung-qube.de/podcast

Leitfaden „Barriereabbau für neurodivergente Personen bei Veranstaltungen“ und die neurodivergente Kiste von Denise Marfilus und Alex Findus Zwerger
 www.bildung-qube.de/neurokiste

Broschüre „Zwischen(t)räume“ mit Texten vom Disability & Mad Pride Festival, vom tin* & friends Herbstfest und aus dem Schreib-Workshop für migrantische und / oder queere Menschen 2022
 www.bildung-qube.de/zwischenraeume

Leitfaden „Queerfeindlichkeit entgentreten – Leitfaden für pädagogische Fachkräfte“
 www.bildung-qube.de/queerfeindlichkeit-entgentreten



Diese Broschüre wird herausgegeben von Qube / Jugend kann bewegen e.V. im Rahmen des Projektes „BAEM! Queere Bildungs-, Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit in Mecklenburg-Vorpommern lokal verankern“. Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert von:



Impressum

Jugend kann bewegen e.V.
Bildungsprojekt Qube
Stralsunder Str. 10
17489 Greifswald

Autor*innen:

Denise Marfilius, Alex Findus Zwerger,
Miro S. Goy

Wissenschaftliche Projektbegleitung:

Marek Sancho Höhne

Inhaltliche Beratung:

Maximilian Weihs, Rüdiger Mundt,
Yuki Weber, Stin Hagen, Marek Sancho Höhne,
Akademie der Unvernunft

Sensitivity Reading:

Nuri Kusserow, Akademie der Unvernunft

Korrektorat:

M. Wirth, Theresa Brunk

Gestaltung, Layout und Satz:

Robert Seegler (formbrut)

Illustrationen:

Lino Weigert

erste Auflage © 2024

 www.bildung-qube.de



QUBE