

10 Jahre



Antidiskriminierungsberatung

*Alter, Behinderung,
Chronische Erkrankung*

Diversity im Zusammenhang mit Alter, Behinderung und chronischer Erkrankung

Vortrag im Rahmen der Online-Fortbildung
„Diversität und Willkommenskultur in der Selbsthilfe
- Wie werden wir diskriminierungs-sensibel?“

Inhalt

- Vorstellung der Arbeit der Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, chronische Erkrankung
- Was ist Diskriminierung (und was kann man dagegen tun)?
- Beispiele aus der Beratungspraxis
- Diversity in der Antidiskriminierungsberatung

Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, chronische Erkrankung

- ein Projekt der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e.V.
- seit November 2012
- Ab 1. Juli 2021: Projektweiterung Antidiskriminierungsberatung Alter, Behinderung, chronische Erkrankung
- gefördert über die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS)
- Mitglied bei der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Beratung erfolgt nach bestimmten Qualitätsstandards und Prinzipien
 - Parteilichkeit
 - Empowerment
 - Vertraulichkeit und Transparenz
 - Mehrdimensionaler Ansatz
 - Unabhängigkeit

Arbeitsweise der ADB

- Beratung auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG),
- Ziel: Durchsetzung der Rechte Betroffener
- außergerichtliche Unterstützung
- Aufklärung zu Rechten
- Suche nach individuellen Lösungen
- Begleitung zu Gesprächen, Schreiben von Stellungnahmen, Beschwerdebriefen, Begleitung zu Gerichtsterminen

Beratungspraxis

- Kontaktaufnahme per Telefon oder E-Mail
- Persönliches Gespräch
- Auftragsklärung und Erläuterung Handlungsstrategie (Aufzeigen realistischer Handlungsmöglichkeiten, Zeigen möglicher Schritte, erläutern ggf. Chancen oder Risiken)
- Vollmacht
- Umsetzung
- Abschluss
- Dokumentation

Herausforderungen

- nicht immer eine formal-rechtlich eindeutige Situation
- Komplexe Lebenswelt der Betroffenen
- oftmals gehen Diskriminierungserfahrungen mit seelischer Belastung einher
- eigene Abgrenzung immer wieder notwendig

Was ist Diskriminierung?



Diskriminierung

- Jede Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten vereitelt oder beeinträchtigt wird als Diskriminierung verstanden.



Weitere Aspekte von Diskriminierung

- Diskriminierung bedeutet Ausschluss von materiellen Ressourcen, politischer & gesellschaftlicher Teilhabe sowie Verweigerung von Anerkennung, Respekt, Interesse
- Diskriminierung kann verschiedene Ebenen betreffen: Strukturell, institutionell, individuell
- kann unterschiedliche Formen annehmen: z.B. Kontaktvermeidung, Beleidigungen, physische und körperliche Gewalt, Benachteiligung beim Zugang von Gütern und Positionen, gesetzliche Ausgrenzung, persönliche Herabsetzung usw.
- Immer mehrdimensional
- Versagen von angemessenen Vorkehrungen

UN-Behindertenrechtskonvention

- völkerrechtlicher Beschluss zum Schutz von Menschen mit Behinderungen
- 2009 in Kraft getreten

Differenzierte Sicht auf Behinderung (Soziales Modell von Behinderung)

- Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie **in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren** an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können
- Dies verdeutlicht, dass „das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht“ (Präambel, UN-BRK)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Persönlicher Anwendungsbereich (§1 AGG):

- Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

Sachlicher Anwendungsbereich (§ 2 AGG):

- **Arbeitsleben:** Bewerbung, Einstellung, Beförderung, Arbeitsbedingungen, Kündigung
- **Zivilrechtsverkehr:** v.a. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (z.B. Angebote hinsichtlich Mietwohnungen, Diskotheken, Restaurants, Hotels, ...)

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG)

- Juni 2020 in Kraft getreten
- Nur in Berlin gültig, Landesgesetz
- Speziell eingerichtete Ombudsstelle

Persönlicher Anwendungsbereich (§ 2 Diskriminierungsverbot, LADG)

Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache, sexuelle und geschlechtliche Identität, sozialer Status

Sachlicher Anwendungsbereich (§ 3 Geltungsbereich, LADG)

- Öffentlich-rechtliche Stellen, Behörden, Berliner Verwaltung
- Schulen und Bildungseinrichtungen, Gerichte, Bürgerämter, Polizei, Berliner Bäderbetriebe, BVG etc.

Diskriminierung/Benachteiligung im AGG und LADG

unmittelbare Diskriminierung/Benachteiligung

Person erfährt direkt ungünstigere Behandlung im Vergleich zu einer anderen Person in vergleichbarer Situation

mittelbare Diskriminierung/Benachteiligung:

Person erfährt gegenüber anderer Person Benachteiligung durch dem Anschein nach neutralen Gesetzen, Regelungen, Vorschriften

- Ungleichbehandlungen können in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein, wenn ein Rechtfertigungsgrund vorliegt!
- Belästigung und Mobbing
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Benachteiligung/Diskriminierung
- Assoziierte Diskriminierung



Beispiele aus der Beratungspraxis

Fallbeispiele

- Frau A. wird aufgrund einer neu diagnostizierten chronischen Erkrankung (MS) von der Berufsfachschule für Altenpflege, die sie seit einem Jahr besucht, empfohlen die Ausbildung abzubrechen. Sie sei da sie langfristig in diesem Bereich nicht arbeitsfähig.
- Frau R. sitzt im Rollstuhl und kann sich nur schwer artikulieren. Beim Besuch Ihrer Augenärztin wird ihr ein Sehtest zunächst verweigert, da sie ja sowieso nicht lesen könne.
- Eine junge Frau, die an Psoriasis (Schuppenflechte) erkrankt ist, wird durch einen Bademeister eines Berliner Schwimmbads gebeten, das Becken zu verlassen und sich anzukleiden, da sich andere Badegäste durch den Anblick gestört fühlten.

Fallbeispiele

- Herr K. wird zu einem Termin im Jugendamt geladen. Er wartet bereits im Gang als er ein Gespräch von zwei Mitarbeiterinnen bei offener Tür überhört. Sie äußern sich abfällig über seinen Antrag, sagen, er wolle sich Leistungen erschleichen und, warum er als behinderter Mensch überhaupt eine Pflegschaft übernehmen wolle.
- Eine Stellenausschreibung beginnt mit dem Satz: „Sie sind unter 30 Jahre alt“.
- Frau B. wollte sich für einen Tanzkurs anmelden. Dies wurde ihr jedoch verweigert. Als sie nach einer Begründung fragte, bekam sie als Antwort: „Sie glauben nicht wirklich, dass ein 27-jähriger mit Ihnen tanzen möchte“.



Diversity und Antidiskriminierung



Diversity in der Beratung

- Mehrdimensionale/intersektionale Perspektive
- Einbezug der gesamten Lebenswelt der Ratsuchenden
- Aufgrund der vorherrschenden Machtverhältnisse können wir von besonders vulnerablen Gruppen ausgehen (Frauen und Trans-Personen, PoCs und schwarze Menschen)
- Menschen erzählen oft nicht alles bzw. nur das vordergründige, andere Dimensionen von Diskriminierung (z.B. aufgrund des Geschlechts) bleiben unbeachtet

Was ist Diversity?

- Diversity bedeutet Vielfalt von Menschen und Lebensformen. Diversity zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen etc. Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale.
- Zugehörigkeiten sind immer in gesellschaftlichen Machtverhältnissen verortet.
- Diversity umzusetzen bedeutet, die gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse und die Positionen jeder_s Einzelnen zu reflektieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die diesen entgegenwirken
- **Diversity zielt auf Gleichbehandlung aller Menschen!**

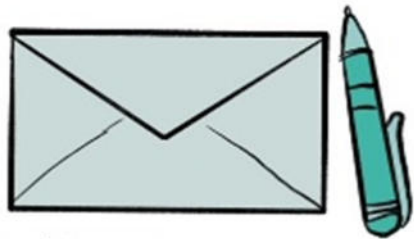
(Quelle: Eine Welt der Vielfalt e.V. 2022)

Diversity und Vielfalt bei der ADB

- Diskriminierungsmerkmale können sich bedingen, so steigt z.B. mit einem höheren Alter das Risiko für eine chronische Erkrankung
- Chronische Erkrankungen können zu Behinderungen und Behinderungen zu chronischen Erkrankungen führen
- Behinderung und chr. Erkrankung ist ein Oberbegriff für viele verschiedene Formen von körperlichen, geistigen und seelischen Einschränkungen.
- Eine Diagnose sagt nichts über die Lebensrealität einer Person aus
- Lebensalter ist ebenfalls unspezifisch in Bezug auf Lebensgestaltung

Diversity umsetzen

- im eigenen Team sollten Menschen aus sog. minorisierten Gruppen vertreten sein
- Selbst-Betroffene können ihre Anliegen am besten vertreten
- Selbstdefinition von Identität
- Diskriminierungssensible Sprache
- Diskriminierungssensible Öffentlichkeitsarbeit
- Sich Expertise einholen (Weiterbildung/Fortbildung)
- mit Betroffenen von Diskriminierung ins Gespräch gehen



Littenstraße 108
10179 Berlin



030-27 59 25 27



adb@lv-
selbsthilfe-
berlin.de

Kontakt



Antidiskriminierungsberatung
Alter, Behinderung,
Chronische Erkrankung

Antidiskriminierungsberatung Alter,
Behinderung, Chronische Erkrankung

Littenstr. 108
10179 Berlin

+49 (0) 30/ 27 59 25 27

+49 163 425 2441

+49 176 47 35 81 82

adb@lv-selbsthilfe-berlin.de

Agnieszka Schwager LL.M

schwager@lv-selbsthilfe-berlin.de

Anna Heidrich M.A.

heidrich@lv-selbsthilfe-berlin.de

www.diskriminierung-berlin.de

Veröffentlichungen ADB

- Flyer ADB (Deutsch, Englisch, Polnisch, Leichte Sprache)



- Handbuch ADB



Veröffentlichungen ADB

- Flyer LADG



- Broschüre LADG



Veröffentlichungen ADB

Broschüre Altersdiskriminierung



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
