

## **Zwischen Leistungsfähigkeit und falschen Komplimenten – Wie überwinden wir Ableismus in der Arbeitswelt?**

### Definition von Ableismus:

Der Begriff entstand in den US-amerikanischen Behindertenrechtsbewegung in den 1980er Jahren und kommt vom englischen Wort „able“, was auf Deutsch „fähig“ bedeutet. Im Gegensatz zu Behindertenfeindlichkeit, das als Beschreibung für die Diskriminierung behinderter Menschen wesentlich bekannter ist, geht Ableismus noch weiter.

Ableismus ist mehr als feindliches Verhalten. Es beschreibt vielmehr, wie insbesondere behinderte Menschen und ihr Wert über ihre Leistungsfähigkeit definiert werden. Hier werden auch bestimmte Fähigkeiten wie „Gehen, sehen, in Lautsprache zu sprechen, hören“ und viele weitere als essenziell angesehen.

### **Hier noch zwei Zitate aus meinem Buch, die Ableismus wissenschaftlich definieren:**

„Ableismus ist ein System, das die einen Menschen, welche zur sogenannten ‚Norm‘ gehören, einschließt und andere ausschließt und zu den unsichtbaren ‚Anderen‘ erklärt. Ableismus leitet sich von dem englischen Wort ‚able‘ ab, welches ‚fähig‘ bedeutet.“  
(Behinderung und Ableismus, S. 8)

„Ich definiere Ableismus als: ein geschlossenes System von Denk- und Verhaltensweisen, das sich in verschiedenen Formen innerhalb der Gesellschaft und Institutionen äußert.“  
(Behinderung und Ableismus, S. 9)

## **Wie wirkt sich Ableismus auf die Arbeitswelt aus?**

- Behinderte Menschen sind häufiger und länger arbeitslos als Nichtbehinderte
- Zeigte sich insbesondere auch während der Covid-19-Pandemie
- Arbeitslosenquote behinderter Menschen ist doppelt so hoch wie bei Nichtbehinderten
- Ausgleichsabgabe von Unternehmen, wenn diese nicht behinderte Menschen beschäftigen ist zu gering und bringt wenig Fortschritte
- Menschen mit Behinderungen, die in Behindertenwerkstätten arbeiten, erhalten nicht den Mindestlohn und haben kein Streikrecht

### Bildungsabschlüsse? Jobbeschreibungen?

- Sehr erschwerter Zugang zum Regelschulsystem
- Trotz der UN-Behindertenrechtskonvention kein inklusives Schulsystem in Deutschland nach 14 Jahren
- Ohne Schulabschluss in der Regel kein Ausbildungsplatz oder Studium möglich

### **Zugang zum Studium:**

Laut der Hans Böckler Stiftung führt nur eine körperliche Behinderung zu den gleichen Hürden in Bezug auf Ungleichheit wie aus einem nichtakademischen Elternhaus zu kommen.

## Verschiedene Phänomene von Ableismus in der Arbeitswelt:

### Sprache? Medienberichte? Stereotype?

- Phrasen wie „arbeitet gut trotz Behinderung“, „Karriere trotz Behinderung“, eine Person „leidet an XY“ markieren behinderte Menschen als nicht leistungsfähig
- Stereotype Berichterstattung muss ersetzt werden durch neutrale Sprache wie „arbeitet gut mit Behinderung“, „macht Karriere mit Behinderung“, eine Person „hat oder lebt mit XY“
- Auffällig: Vergleichsweise viele Berichte in den Mainstreammedien über Akademiker\*innen mit Behinderung
- Was fehlt: Berichte und Fotos über Menschen mit Behinderungen im Handwerk

### Verinnerlichter Ableismus? Impostor-Syndrom? Burnout?

- Selbsthass, Selbsterniedrigung => fördert psychische Erkrankungen
- Keine Forderungen stellen
- Drang mehr zu leisten als Nichtbehinderte
- Eigene Leistungen werden nicht anerkannt oder heruntergeredet => Impostor-Syndrom

### **Zitat aus meinem Buch:**

„Um (...) überhaupt gesehen und anerkannt zu werden, müssen behinderte Menschen enorme Anstrengungen auf sich nehmen und mehr als Nichtbehinderte leisten. Das kann so weit führen, dass sich behinderte Menschen beispielsweise übermäßig auf Bildungsabschlüsse und die Karriere fokussieren, überhöhte Ansprüche an ihr äußeres Erscheinungsbild in Sachen Kleidung und Kosmetik haben und versuchen, jeden Punkt ihres Lebens zu optimieren, um die Behinderung als vermeintlichen Makel auszugleichen. Im schlimmsten Fall führt das zum Burnout.“ (Behinderung und Ableismus, S. 67)

### Mikroaggressionen? Übergriffiges Verhalten? Unaufgefordertes „Helfen“?

#### *Definition von Mikroaggression:*

- Subtile, häufig non-verbale, oft unbewusste Äußerungen und Handlungen, die herabsetzend sind
- Vorsilbe „mikro“ weist darauf hin, dass die Handlungen im ersten Blick vielleicht harmlos wirken, aber im Kontext mit Aushandlungen von einer privilegierten und nicht-privilegierten Gruppe durch ständiges Wiederholen gar nicht mehr sind
- Müssen nicht einmal die Absicht haben eine Person gezielt zu beleidigen
- Zeigen sich durch: Beleidigungen, Herabsetzungen und Übergriffigkeit

#### *Beispiele:*

- Ungefragtes Anfassen von behinderten Mitarbeiter\*innen und deren Hilfsmitteln
- Sehr persönliche Fragen wie z.B. nach Diagnosen
- Keine Einladung zu Meetings oder Betriebsfeiern, weil die behinderten Mitarbeitenden eh nicht kommen können
- Menschen mit Sprech- und Sprachbehinderungen nicht ausreden lassen
- Anstarren und ständiges Beobachten bei der Arbeit

## Fragwürdige „Komplimente“?

### *Definition von Inspiration Porn:*

- Geprägt durch Behindertenrechtsaktivistin Stella Young in einem TED-Talk
- Nichtbehinderte Menschen nutzen behinderte Menschen als Inspiration; oftmals nur für deren Alltagsleben

**Frau A. fährt nach der Arbeit mit dem Bus nach Hause. Der Busfahrer ist angesichts der Rollstuhlfahrerin, die in der Rushhour mitgenommen werden möchte, deutlich genervt und fragt: „Muss das denn sein, dass Sie um diese Zeit fahren?“ Frau A. antwortet, es handle sich keineswegs um eine Kaffeefahrt, sondern der Bus solle sie von ihrer Arbeit nach Hause bringen. Daraufhin schlägt die Ablehnung des Busfahrers in übertriebene Bewunderung um: „Oh, das ist gut, dass Sie Arbeit haben und arbeiten können!“**



Broschüre ist ein guter Einstieg sich mit Ableismus zu beschäftigen

## „Vorzeigebehinderte“?

- Behinderte Angestellte als „Alibifunktion“ möglichst inklusiv zu sein => Tokenism
- Keine weiteren Anstrengungen außer Anstellung
- Gut fürs Firmenfoto, aber nicht mehr

## Barrieren in der Kommunikation? Bauliche Barrieren? Crip Time?

- Fehlendes Wissen und Ignoranz von Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
- Crip Time: normierte Zeit, wie sie Nichtbehinderte nutzen können, ist für behinderte Angestellte nicht unbedingt möglich
- Warum?
- Umwege auf dem Arbeitsweg wegen Barrieren oder direkt am Arbeitsplatz  
=> Längerer Zeitaufwand, um Bildungsabschlüsse zu erreichen  
=> Zeitliche „Nachteilsausgleiche“  
=> Mehr Urlaubstage durch Schwerbehinderung

Mehr Informationen zu Crip Time finden Sie hier: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/crip-time>

## 5 Schritte gegen Ableismus in der Arbeitswelt

1. *Schritt: Ziel: Inklusion am Arbeitsplatz, aber kein „Modewort“*
  - Nennen Sie nicht alles „inklusiv“, sondern setzen Sie es um
  - Fokussieren Sie sich auf die Fähigkeiten von Bewerber\*innen mit Behinderung
  - Durch ein Leben mit Behinderung bringen Mitarbeitende auch Skills und Fähigkeiten mit, die für alle im Team einen großen Mehrwert bieten können: z.B. Flexibilität, Kreativität, Lösungsorientierung, usw.  
ABER: Vorsicht vor positiver Diskriminierung
  - Informieren Sie sich über Mittel wie Assistenz und Gelder für barrierefreie Umbauten

2. *Schritt: Erarbeiten Sie ein Inklusionskonzept*

- Bilden Sie sich über ableistische Sprache weiter und welche Auswirkungen diese auf Ihre Denkweisen, die von nichtbehinderten Angestellten und behinderten Angestellten selbst hat
- Arbeiten Sie an einer offenen Kommunikation im gesamten Team auf Augenhöhe und lösungsorientiert
- Holen Sie Expertise von Expert\*innen mit Behinderung ins Team für Weiterbildungen

3. *Schritt: Komplimente geben, aber richtig*

- Würden Sie über sehr private Fragen wie Diagnosen Ihren Mitarbeiter\*innen oder Kolleg\*innen Auskunft geben wollen?
- Wie würde sich für Sie Inspiration Porn anfühlen?
- Versetzen Sie sich in die Perspektive behinderter Menschen
- Echte Leistung soll unbedingt gelobt werden
- Geben Sie konstruktives Feedback, wenn Arbeitsschritte nicht funktionieren und kommen Sie miteinander ins Gespräch

4. *Schritt: Barrierefreiheit – Mehr als Rampen*

- Machen Sie umfängliche Barrierefreiheit zur Priorität und nicht als „Extra“
- Kommen Sie mit Mitarbeitenden mit Behinderung ins Gespräch, ob diese bereits Strategien bzw. Erfahrungen mit Hilfsmitteln haben
- Arbeiten Sie ein Zeitkonzept nach „Crip Time“ aus
- Barrierefreiheit ist mehr als Aufzüge und Rampen

Beispiele: Gebärdensprachdolmetschung, Schriftdolmetschung, Induktionsschleife, Einfache Sprache, Leichte Sprache, Bildbeschreibungen, Untertitel, barrierefreie Websites

5. *Schritt: Behinderte Menschen sind Individuen*

- Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden mit Behinderung welche Hilfen sie selbst wollen und welche nicht
- Fragen Sie nach Selbstbezeichnungen und nutzen nur diese
- Pauschalisieren Sie nicht
- Kennen Sie eine Person mit einer bestimmten Behinderung, kennen Sie eine Person

Mehr erfahren über Alltagsableismus können Sie auch über mein Buch „Behinderung und Ableismus“, das im Oktober 2022 im Unrast Verlag erschienen ist. Hier biete ich eine Verbindung von wissenschaftlichen und aktivistischen Zugängen, zusammen mit persönlichen Anekdoten.

