

Lilian Masuhr und Jonas Karpa

# Fortbildungen des Personals als Teil des Inklusionsprozesses

**Inklusion und Barrierefreiheit in Bibliotheken oder anderen Institutionen zu etablieren bedeutet, sich auf eine Reise zu begeben – eine Reise, die mit den eigenen Vorurteilen und Privilegien von nichtbehinderten Menschen gegenüber behinderten Menschen beginnt. In Fortbildungen werden Erfahrungen gemacht, wo sich noch Barrieren in der Bibliothekslandschaft verstecken, sowie Kenntnisse und Handlungskompetenzen erworben, wie diese abgebaut werden können, um Chancengerechtigkeit zu erreichen. Das Ziel der Reise ist es, einen gemeinsamen Fahrplan zur Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit in der Bibliothek zu entwickeln, damit nachhaltig Orte der barrierefreien Begegnungen entstehen: Zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen in allen Bereichen der Bibliothek, vor Ort und online, im Bestand und bei Veranstaltungen.**

## Disability Mainstreaming

Als Grundlage des neuen Fahrplans kann das Konzept „Disability Mainstreaming“ (Masuhr 2023) hinzugezogen werden. Disability Mainstreaming wird in der Präambel der englischsprachigen Fassung der UN-Behindertenrechtskonvention genannt<sup>1</sup> und ist in Deutschland im Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verankert (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). Es bedeutet, dass Behinderung (engl. *disability*) zu einer Hauptströmung (engl. *mainstreaming*) gemacht wird, nach der die Interessen und Belange behinderter Menschen bei allen Entscheidungen und Prozessen innerhalb der Bibliothek oder anderen Institutionen berücksichtigt werden. Die Themen Inklusion und Barrierefreiheit werden dabei als Querschnittsaufgaben verstanden und behinderte Menschen in allen Bereichen mitgedacht und bestenfalls einbezogen. Dafür muss das gesamte Team geschult werden.

Im Folgenden werden Vorschläge gemacht für Fortbildungen von Führungskräften und in verschiedenen Arbeitsbereichen der Bibliothek. Dabei darf der Blick auf die gesamte Einrichtung nicht verloren gehen, damit der Inklusionsprozess nicht bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen stehen bleibt, sondern Inklusion in der gesamten Einrichtung verankert wird.

---

1 „Emphasizing the importance of mainstreaming disability issues as an integral part of relevant strategies of sustainable development.“ United Nations: Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Preamble (g). <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> (14.04.2024).

## Führungskräfte und Disability Mainstreaming

Damit Inklusion und Barrierefreiheit in der Bibliothek umgesetzt werden, braucht es zuerst die Erkenntnis der Führungskräfte, dass dieser Prozess dringend notwendig ist. Sie müssen Zeit, Raum und finanzielle Ressourcen zur Verfügung stellen, um das Personal zu schulen und Gegebenheiten wie strukturelle oder bauliche Barrieren abzubauen. Um die Entscheidungsträger\*innen zu überzeugen, bietet sich beispielsweise ein Workshop zu Disability Mainstreaming und den rechtlichen Grundlagen von Barrierefreiheit an. Letztlich geht es darum, dass die Glaubwürdigkeit der Bibliothek („Ein Ort für alle“) gestärkt, der Kreis der Besucher\*innen erweitert sowie die gesetzlichen Verpflichtungen umgesetzt werden.

In einem Inklusionsplan sollten die Ziele des Prozesses sowie die Strategien zur Erreichung der Ziele festgehalten werden. Wichtig ist, sich eine Zielmarke zu setzen. Bevorstehende Gesetzesanpassungen (zum Beispiel das „Barrierefreiheitsstärkungsgesetz“) oder eine anstehende Veranstaltung können ein erstes Ziel sein, um das neu erworbene Wissen anzuwenden.

Es bietet sich auch an, von Beginn an interessierte Mitarbeitende einzubinden, die sich als Multiplikator\*innen verstehen, den gesamten Prozess begleiten und gemeinsam mit der Leitungsebene für eine nachhaltige Umsetzung sorgen. Auch die Entwicklung eines „Code of Conduct“, eines Leitbilds für die gesamte Institution, ist hilfreich.

## Fortbildungen der Teams

Vor dem Start des Fortbildungsprogramms für die einzelnen Teams sollte ermittelt werden, welche Erfahrungen und Vorkenntnisse des Personals bereits vorhanden sind. Wurden ggf. schon in früheren Jahren Sensibilisierungs-Fortbildungen zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit durchgeführt? Gibt es Mitarbeitende, die ihre dabei erworbenen Kenntnisse in die neuen Planungen und Prozesse einbringen können? Fand bereits ein Austausch mit Kolleg\*innen mit Behinderung oder Besucher\*innen mit Behinderung statt? Und wie können behinderte Kolleg\*innen in die Fortbildungen einbezogen werden?

Hilfreich ist zudem, vorab den Ist-Zustand zu ermitteln und einen ersten Plan zu entwickeln: Welche Aspekte von Barrierefreiheit haben wir schon berücksichtigt? In welcher Reihenfolge wollen wir weitere Barrieren schrittweise abbauen? Welche Abteilung fängt an? Und nicht zuletzt: Wo brauchen wir Unterstützung von außen?

Viele Teams fühlen sich überfordert, alle Aspekte von Inklusion und Barrierefreiheit von Anfang an zu berücksichtigen. Eine schrittweise Planung kann dem entgegenwirken. Dazu ist es wichtig, dass es nicht singuläre Weiterbildungsangebote sind, sondern es wiederkehrende Sensibilisierungstrainings und Schulungen gibt.

## Geeignete Trainer\*innen finden

Damit die Fortbildungen einen nachhaltigen Erfolg haben, braucht es Trainer\*innen, die viel Erfahrung in den Themen Inklusion und Barrierefreiheit mitbringen und bestenfalls selbst eine Behinderung haben. Bei Vereinen wie den Sozialheld\*innen (Akademie),<sup>2</sup> dem Interessenverband Selbstbestimmt Leben (ISL e. V.)<sup>3</sup> sowie der Kopf Hand und Fuß GmbH<sup>4</sup> gibt es beispielsweise mehrere Referent\*innen mit Behinderungen und ihre Verbündeten (engl. *allies*), die angefragt werden können.

Auf dem freien Markt haben sich viele Berater\*innen mit Behinderungen selbstständig gemacht, die beispielsweise auch über Plattformen wie LinkedIn gefunden werden können. Natürlich kann eine Person mit Sehbehinderung nicht automatisch für eine Person mit Lernschwierigkeiten sprechen, daher muss geschaut werden, zu welchem Zweck die Person eingeladen wird. Zum Beispiel gibt es Referent\*innen mit Behinderungen, die Grundwissen zu Barrieren für alle möglichen Behinderungen haben – dann wiederum gibt es etwa Menschen mit Gebärdensprachkompetenz, die am besten zum Thema der Übersetzung in Gebärdensprache referieren können. Es ist zu empfehlen, Fortbildungen nicht darauf zu beschränken, dass behinderte Menschen nur über eigene Erfahrungen im Alltag sprechen, sondern immer auch auf die Barrieren in der Gesellschaft allgemein und in einer Institution wie einer Bibliothek im Speziellen eingehen.

In einer Angebotsanfrage sollten folgende Punkte geklärt werden: Zu welchem Zeitpunkt wird die Fortbildung gebraucht? Aus welchem Arbeitsbereich kommen die Teilnehmer\*innen und wie viele werden es voraussichtlich insgesamt werden (für Workshops am besten maximal 30 für mehr Interaktion)? Welches Thema ist speziell gewünscht (zum Beispiel barrierefreie Kommunikation in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)? Und, falls es schon feststeht, welches Budget steht zur Verfügung?

Die Formate können 90 Minuten, einen halben oder ganzen Tag dauern und entweder vor Ort, online oder hybrid veranstaltet werden. Wenn es um reine Wissensvermittlung geht, sind kurze Vorträge, wie Keynotes, in Ordnung. Wirkungsvoller sind Workshops mit interaktiven Elementen, wie Umfragen und Kleingruppenarbeit. Auch kann Technik ausprobiert werden, um Barrierefreiheit herzustellen (z. B. Tools, um die Barrierefreiheit von Webseiten zu testen). Begehungen von Räumlichkeiten können den Blick für Barrieren schärfen. Experimente für Selbsterfahrungen, etwa dass jede\*r im Team mal mit einem Rollstuhl fahren darf, reichen nicht aus, um Veränderungen auszulösen. Um Barrieren abzubauen, bedarf es des Austausches mit Menschen mit Behinderungen zu ihren konkreten Bedarfen und auch dazu, welche Konsequenzen es hat, wenn Barrieren nicht abgebaut werden.

<sup>2</sup> Sozialhelden e. V.: <https://sozialhelden.de/> (02.05.2024).

<sup>3</sup> CASCO Referent\*innenpool: <https://www.referenten-mit-behinderung.de/> (02.05.2024).

<sup>4</sup> Kopf Hand und Fuß: <https://kopfhandundfuss.de/> (02.05.2024).

## Team Auskunft und Information, Ausleihe

Jene Teams, die besonders häufig direkten Kontakt zu behinderten Nutzer\*innen haben – wie das Team Auskunft und Information – brauchen eine Schulung, wie Barrieren in der Begegnung abgebaut werden können.

Es empfiehlt sich, zwei Bereiche zu unterscheiden: die räumlichen Gegebenheiten und die kommunikativen Möglichkeiten. Beispielsweise sollte auf der Ebene des Raums geschaut werden, ob der Zugang zu der Ausleihe barrierefrei ist, die Bücher barrierefrei erreichbar und Automaten barrierefrei nutzbar sind. Dafür bietet sich eine Begehung mit einer Person im Rollstuhl und einer Person mit Sehbehinderung an, die zusammen mit dem Team die verschiedenen Stationen in einer Bibliothek passieren und dabei Tipps geben, wo noch Barrieren vorhanden sind und wie diese abgebaut werden können.

Für eine Kommunikation auf Augenhöhe muss das Team – und im Prinzip alle Arbeitsbereiche – geschult sein, wie es mit Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen kommuniziert. Es bietet sich ein Sensibilisierungsworkshop an, der die unterschiedlichen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen beim Bibliotheksbesuch anspricht – etwa auf welche Weise Menschen mit Behinderungen Unterstützung annehmen können, die nicht übergriffig ist.

## Team Erwerbung, Bestandsaufbau

Wer in der Bibliothek mit dem Erwerb von Medien beauftragt ist, sollte darauf achten, inklusive und barrierefreie Inhalte anzubieten. Es ist wichtig bei der Auswahl von Büchern, die das Thema Behinderung thematisieren, auf klischeefreie Darstellungen zu achten. Auch sollten Bücher möglichst eine barrierefreie E-Book-Variante anbieten. Übrigens: E-Books sind nicht generell barrierefrei. Die erste Verordnung dazu tritt erst Juni 2025 in Kraft. Auch in audiovisuellen Medien reicht der Untertitel nicht, um als barrierefrei genutzt zu werden.

Generell sollten in der Bibliothek mehr Bücher über Vielfalt, vor allem für Kinder, und mehr barrierefreie Medien (E-Books, audiovisuelle Medien mit Untertiteln) zum Ausleihen angeboten werden. Hier bietet sich ein Workshop zum Thema Sprache und Bildsprache über Behinderung an, um geschult zu sein für die Auswahl von modernen, inklusiven Kinderbüchern. Es sollten mit dem Team aktuelle Begriffe (z. B. anhand von Artikeln) und Darstellungen (etwa durch Fotos oder Comics) diskutiert werden.

## Event-Team und barrierefreie Veranstaltungsplanung

Veranstaltungen bieten Orte des Zusammenkommens, des Austausches, des Lernens und der Vermittlung. Umso wichtiger ist es deshalb, alle Menschen bzw. Personengruppen mitzudenken und das Gefühl zu vermitteln, dazu zu gehören oder erwünscht zu sein. Der Inklusionsbegriff geht hier sogar noch einen Schritt weiter und definiert, dass es nicht nur um die Teilhabe an einer Veranstaltung geht, sondern auch um Teilgabe, also das aktive Mitgestalten. Quasi Vielfalt vor und auf der Bühne.

Um dies langfristig umsetzen zu können, bietet sich eine Fortbildung für das Team der Veranstaltungsplanung an. Dabei soll dafür sensibilisiert werden, die Veranstaltung ganzheitlich zu betrachten und die Barrierefreiheit und Inklusion von Anfang bis Ende mitzudenken: von der barrierefreien Kommunikation im Einladungsprozess, über den Veranstaltungsort, bis hin zur Nachbereitung und Bereitstellung etwaiger Zusammenfassungen oder Nachberichte.

Ferner bietet sich auch hier eine Begehung mit einer Person im Rollstuhl und einer Person mit Sehbehinderung an. Diese können gemeinsam mit dem Team der Veranstaltungsplanung den Besuch eines konkreten Events simulieren – zum Beispiel im Rahmen des Planungsprozesses – und dabei Tipps geben, wo noch Barrieren vorhanden sind und wie diese abgebaut werden können.

## Team IT und Webseite

Für den Online-Kontakt der Nutzer\*innen zur Bibliothek ist das Team IT und Webseite besonders wichtig. Damit auch Menschen mit Behinderungen problemlos online Bücher ausleihen, Mitgliedskonten einsehen und Medien verlängern können, muss die Kommunikation barrierefrei sein. Daher brauchen diese Teams eine Schulung, wie digitale Barrierefreiheit funktioniert (anhand der Erklärung der BITV<sup>5</sup> und der WCAG-Richtlinien<sup>6</sup> und ihrer Umsetzung). Auch kann ein Webseiten-Check auf Barrierefreiheit von Entwickler\*innen, die darauf spezialisiert sind, durchgeführt werden und aufzeigen, wo die Struktur und Gestaltung der Webseite geändert werden muss, damit eine barrierefreie Navigation möglich ist.

---

5 Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV).

6 *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG).

## Presse-Team und inklusive Medienarbeit

Für das Team der Öffentlichkeitsarbeit bietet sich ein Workshop über Sprache und Bildsprache sowie barrierefreie Kommunikation an, um diskriminierungsfrei, sensibel und barrierefrei eine große Zielgruppe zu erreichen. Sprache und Bilder sind mächtig. Sie können verbinden und repräsentieren, aber auch verletzen, ausschließen und diskriminieren. Durch stereotype Sprache und Bilder werden Barrieren geschaffen – keine physischen oder technischen, sondern Barrieren im Sinne von Vorurteilen und Vorbehalten, die im wahrsten Sinne des Wortes einem gesellschaftlichen Miteinander, gar Inklusion, im Wege stehen. Hier bietet sich ein Sensibilisierungs-Workshop mit allen Mitarbeiter\*innen an, die im Bereich der Kommunikation tätig sind. Anhand von Medienbeispielen sollen Stereotype und Klischees herausgearbeitet und mit Hilfe von Best Practices neue Formulierungen gefunden werden. Hilfreich ist insbesondere das Erarbeiten von sensibler Sprache und Bildsprache mittels schon vorhandener Publikationen.

Neben den inhaltlichen Barrieren im Bereich der Kommunikation gibt es auch technische Aspekte, die in diesen, oder einem weiteren Workshop vermittelt werden sollen – unabhängig davon, ob die Kommunikation on- oder offline stattfindet. Der Fokus liegt hierbei sowohl auf der technischen Ebene (z. B. Schrift, Farbe und Kontrast), als auch auf der sprachlichen Kommunikation (Einfache und Leichte Sprache sowie Deutsche Gebärdensprache). Die Teilnehmenden sollen dafür sensibilisiert werden, dass alle Personen, an die die Kommunikation gerichtet ist, diese Inhalte wahrnehmen und verstehen können.

## Personalabteilung und Inklusion am Arbeitsplatz

Um die Einstellungspraxis, die Willkommens- wie auch Verabschiedungskultur, in der Bibliothek inklusiv zu gestalten, bedarf es einer entsprechend offenen Haltung allen Menschen gegenüber. Personalverantwortliche sollten daher sensibilisiert sein, den Umgang mit Vorurteilen üben und Verständnis für vielfältige Lebensumstände mitbringen. Da die Arbeitslosenquote unter Menschen mit Behinderungen sehr hoch ist, ist es zu begrüßen, auch Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer\*innen in der Bibliothek einzustellen.

In Form eines Seminars kann über die Rechte von behinderten Arbeitnehmer\*innen aufgeklärt werden. Zudem können dort Unterstützungsangebote besprochen werden, etwa finanzielle wie das Budget für Arbeit oder Ausbildung, personelle wie die Arbeitsassistenten oder technische im Hinblick auf die Arbeitsplatzausstattung. Im Rahmen eines Workshops können Erfahrungen von Vorstellungsgesprächen untereinander geteilt und mögliche Barrieren abgebaut werden. Auch können interaktiv bisherige Stellenausschreibungen diskutiert und umformuliert werden, damit sich

behinderte Menschen angesprochen fühlen und diese überhaupt lesen können. Eine gewählte Schwerbehindertenvertretung muss insbesondere zu diesen Themen geschult werden.

## Nachhaltigkeit des Inklusionsprozesses

Sich mit der Bibliothek oder einer anderen Einrichtung auf den Weg zu machen, Inklusion und Barrierefreiheit wirksam einzuführen und umzusetzen, ist ein Prozess. Wichtig ist es, das gesamte Team mitzunehmen und dabei zu berücksichtigen, dass jede Person eigene Erfahrungen einbringen kann, aber auch Vorbehalte mitbringt. Solange achtsame Führungskräfte mit einer überzeugten und motivierten Gruppe von Mitarbeitenden den Prozess konsequent begleiten, wird dies über längere Zeit dazu führen, Barrieren abzubauen und die Einrichtung inklusiver zu machen.

Es ist sinnvoll, Fortbildungen nicht einmalig, sondern regelmäßig anzubieten, damit möglichst viele Mitarbeiter\*innen sensibilisiert werden. Gerade im Bereich barrierefreier Kommunikation bieten sich Anschluss-Workshops an, in denen das Gelernte praktisch angewendet wird (z. B. die Erstellung von Untertiteln in Videos, die Anfertigung von barrierefreien PDFs). Auch wenn neue Kolleg\*innen zum Team hinzukommen, sollte der Wissenstransfer – etwa durch Mentor\*innen – gesichert sein. Eine beauftragte Person, beispielsweise Inklusionsbeauftragte oder generell jemand, der für interne Fortbildungen zuständig ist, kann regelmäßig Schulungen für mehr Barrierefreiheit in Bibliotheken organisieren. Es hilft die Erkenntnis, dass jede\*r von Barrierefreiheit profitiert und sicher jemanden kennt, der sie benötigt, beispielsweise die schwerhörige Schwiegermutter oder der gehbehinderte Großvater.

## Autor\*innen

**Lilian Masuhr** ist Moderatorin, Projektmanagerin und Autorin in Berlin. Während ihres Studiums der Medizin, Kulturwissenschaften und Französischen Philologie in Aachen und Potsdam arbeitete sie als Moderatorin und Reporterin im Hörfunk, u. a. für Fritz (rbb). Heute moderiert sie Veranstaltungen zu Themen wie Vielfalt in den Medien, Barrierefreiheit in Kunst und Kultur und gesellschaftliche Auswirkung von digitalen Trends. Bei der NGO Sozialheld\*innen war sie 2012 Mitgründerin von Leidmedien.de – Über Menschen mit Behinderungen berichten, Ramp-Up.me – Barrierefreie Veranstaltungen planen und Mitglied des Vorstands. Seit 2019 leitet sie die Sozialheld\*innen Akademie und Beratung.

**Jonas Karpa** studierte Medienwissenschaften und Musikwissenschaften in Paderborn und Detmold. Er arbeitet als Journalist, Autor und Podcaster in Berlin und ist beim Sozialhelden e. V. Projektleiter von Leidmedien.de und Redaktionsleiter von Die Neue Norm. Als Vorstandsvorsitzender des Vereins Vielfalt im Film setzt er sich für mehr Diversität in der Filmbranche ein.

## Auswahl von Anbietern von Fortbildungen

Akademie des Sozialhelden e. V.: <https://sozialhelden.de/akademie/> (02.05.2024)

Kopf Hand Fuß GmbH: <https://kopfhandundfuss.de/> (02.05.2024)

MyAbility: <https://www.myability.org/> (02.05.2024)

Netz barrierefrei: <https://www.netz-barrierefrei.de> (02.05.2024)

Barrierefrei Posten: <https://barrierefreiposten.de/barrierefreiPosten.html> (02.05.2024)

## Literatur und Quellen

Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel (2016): Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Berlin: Citizens for Europe. <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2023-03/studiediversifizierungberlinerkultursektor.pdf> (14.04.2024)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf> (14.04.2024)

Masuhr, Lilian (2023): Disability Mainstreaming. In: Pertsch, Sebastian (Hg.): Vielfalt. Das andere Wörterbuch. Berlin: Duden-Verlag, 82–83