

Inhalt

Ziele der Arbeit der Beauftragten für Menschen mit Behinderung	2
Aufgabenbereich der Beauftragten für Menschen mit Behinderung	2
Umsetzung der UN-BRK auf konzeptioneller und strategischer Ebene	2
Umsetzung der UN-BRK in Bezug auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung	2
Umsetzung der UN-BRK in Bezug auf Beteiligung	2
Beratung von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft	2
Gleichberechtigte Teilhabe in der Praxis: Barrieren, Fortschritte und offene Herausforderungen	3
Ableismus	3
Grundlegende Zahlen	4
Lokaler Teilhabeplan	4
Beirat für Menschen mit Behinderung	6
Bewusstseinsbildung	7
Inklusionstage	7
Inklusionspreis	8
Bildung	9
Poolen von Schulassistenten	11
Schulanschlussbetreuung	12
Verfahrenslots*innen	13
Arbeitsmarkt	13
Netzwerk Arbeit inklusiv und Inklusionslotsen	14
Schwerbehindertenquote und Inklusionsbeauftragte in den kommunalen Unternehmen	16
Werkstätten für Menschen mit Behinderung	18
Diskriminierungs- und barrierefreie Ansprache von Bürger*innen	19
Bauliche Barrierefreiheit und Mobilität	20
Gewalt in (Pflege-)Einrichtungen	21
Fazit	22

Die Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam legt hiermit ihren Jahresbericht 2025 vor. Ziel dieses Berichts ist es, zentrale Entwicklungen, Fortschritte und Herausforderungen/Bedarfe im Bereich Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Potsdam darzustellen. Die Sichtbarkeit des Themas soll durch den Bericht erhöht werden.

Ziele der Arbeit der Beauftragten für Menschen mit Behinderung

Grundlage der Tätigkeit der Beauftragten ist ein menschenrechtlich fundiertes Verständnis von Inklusion. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben. Dies setzt den konsequenten Abbau von Barrieren, die Förderung von Chancengleichheit sowie wirksamen Schutz vor Diskriminierung voraus. Inklusion ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und muss in allen Lebensbereichen verwirklicht werden. Maßgebliche Orientierung bietet hier die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die seit der Ratifizierung durch Deutschland im Jahr 2009 geltendes Recht ist.

Aufgabenbereich der Beauftragten für Menschen mit Behinderung

Umsetzung der UN-BRK auf konzeptioneller und strategischer Ebene

- Fortschreibung und Umsetzung des Aktionsplans in Potsdam (Lokaler Teilhabeplan)
- Mitwirkung an gesamtstädtischen Konzepten zur Einbringung einer inklusiven und behindertenpolitischen Perspektive (u.a. Radverkehrskonzept, wohnungspolitisches Konzept und kulturpolitisches Konzept)
- Initiierung, Organisation, Durchführung und Begleitung von Projekten zur Förderung von Inklusion, darunter: Digitale Karte „Potsdam barrierefrei“, Aktionstag „Schichtwechsel“, Initiative „Assistenzhundfreundliche Kommune“

Umsetzung der UN-BRK in Bezug auf Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- Öffentlichkeitsarbeit umfasst verschiedene Formate der Kommunikation wie Pressearbeit, Social Media und Interviews, mit dem Ziel, für Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe zu sensibilisieren.
- Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Organisation und Durchführung bewusstseinsbildender Veranstaltungen und der Schaffung von Begegnung, wie den Potsdamer Inklusionstagen sowie Aktionen rund um den Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai und den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember.

Umsetzung der UN-BRK in Bezug auf Beteiligung

- Unterstützung des Beirats für Menschen mit Behinderung
- Unterstützung von Selbstorganisationen von Menschen mit Behinderung
- Aufbau und Begleitung inklusiver Netzwerke, etwa im Rahmen des Netzwerks „Arbeit inklusiv“, des Netzwerks „Sport inklusiv“ oder des „Stammtischs Inklusion“, um den fachlichen Austausch zu fördern und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln.

Beratung von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft

- Ombudsperson für Bürger*innen mit Behinderung
- Mitarbeit in politischen Gremien, wie dem Ausschuss für Gesundheit, Soziales, Wohnen, Inklusion und im Jugendhilfeausschuss

- Beteiligung an internen wie externen Gremien (Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft, regelmäßige Treffen mit den Geschäftsbereichen zur Fortschreibung und Umsetzung des Lokalen Teilhabeplans)
- Beratung von Bauherren, Architekt*innen sowie Privatpersonen in Bezug auf barrierefreies Bauen

Herausforderungen/Bedarfe

Aus Sicht der Beauftragten für Menschen mit Behinderung stellt die Vielzahl und auch quantitative Zunahme an Einzelfallanfragen eine große Herausforderung dar. Viele Bürger*innen wenden sich mit konkreten Anliegen zu baulichen Barrieren im eigenen Wohn- oder Arbeitsumfeld, mangelnder Barrierefreiheit im öffentlichen Raum, fehlendem Wohnraum, Schwierigkeiten mit Behörden und vielem anderem mehr an die Beauftragte. Diese Hinweise sind wichtig und machen strukturelle Defizite sichtbar – sie können jedoch oft nicht zeitnah und zufriedenstellend bearbeitet werden, da sowohl die Handlungsmöglichkeiten, Zuständigkeiten als auch die verfügbaren Ressourcen begrenzt sind. Eine mögliche Lösung wäre die Finanzierung einer externen Beschwerdestelle, analog zur Beschwerdestelle für Geflüchtete. Auch bei baulichen Anfragen seitens Bauherren oder Architekten sind die Umsetzungsmöglichkeiten häufig eingeschränkt, da umfangreiche Abstimmungen innerhalb der Verwaltung und mit externen Beteiligten erforderlich sind.

Hier braucht es dringend klarere Strukturen, mehr Verbindlichkeit und eine bessere personelle Ausstattung, um Barrierefreiheit im Alltag wirksam voranzubringen.

Gleichberechtigte Teilhabe in der Praxis: Barrieren, Fortschritte und offene Herausforderungen

Im Folgenden soll auf einzelne ausgewählte Themen eingegangen werden. Hierbei soll gezeigt werden, inwiefern hier bereits Fortschritte in Bezug auf gleichberechtigte Teilhabe geschehen sind und wo noch deutlicher Handlungsbedarf seitens der Verwaltung und Politik besteht.

Ableismus

Ableismus bezeichnet die strukturelle und alltägliche Diskriminierung eines Menschen aufgrund seiner Behinderung bzw. damit zusammenhängender Stereotype. Ableismus ist verankert in institutionellen Abläufen, Denkweisen und gesellschaftlichen Normen und drückt sich vielfältig aus: In paternalistischer, abschätziger, sogar feindlicher Haltung oder Gewalt gegenüber Menschen mit Behinderung, aber auch in mangelnder Barrierefreiheit oder in der mangelnden Sichtbarkeit behindertenpolitischer Themen.

Herausforderungen/Bedarfe

Auch wir als Verwaltung sind nicht frei von ableistischen Denkweisen und Strukturen. Aufgabe der Beauftragten für Menschen mit Behinderung ist es, auf diese Strukturen aufmerksam zu machen und sie zu verändern. In der Verwaltung braucht es eine aktive Strategie zur Selbstreflexion und zum Abbau diskriminierender Routinen. Jedoch muss die ganze Verwaltung, Politik und Gesellschaft Inklusion als Querschnittsaufgabe verstehen und umsetzen, da sonst keine Veränderung möglich ist.

Grundlegende Zahlen

Nach § 2 des SGB IX gelten Menschen als behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie – im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Haltungen und Umweltbarrieren voraussichtlich länger als sechs Monate – an einer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben hindern können. Das Ausmaß der Behinderung wird durch den sogenannten Grad der Behinderung (GdB) angegeben, der in Zehnerschritten von 20 bis 100 reicht. In Potsdam leben zum Stichtag 31.12.2024 ca. 25.000 Menschen mit einer anerkannten Behinderung.¹ Davon liegt bei 13.144 Menschen eine Schwerbehinderung vor, also ein Grad der Behinderung von 50 und höher. Die Art der Behinderung lässt sich nach den Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis differenzieren und daran abbilden. Gleichzeitig wissen wir, dass sich viele Menschen – gerade im Bereich der psychischen oder chronischen Erkrankung – keine Behinderung anerkennen lassen. Viele Behinderungen verlaufen außerdem schleichend und der Punkt, an dem zum Beispiel eine Sehbehinderung zu einer gesetzlich anerkannten Blindheit wird, ist letztlich auch davon abhängig, wie der Mensch selbst mit seiner Einschränkung umgeht. Des Weiteren sind lediglich rund 3 % der Behinderungen angeboren oder treten im ersten Lebensjahr auf. Knapp 91 % der schweren Behinderungen werden durch eine Krankheit verursacht, 1 % der Behinderungen waren im Jahr 2024 auf einen Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen. Die übrigen Ursachen summieren sich auf 5 %.²

Herausforderungen/Bedarfe

Insgesamt gestaltete sich die Erhebung der Zahlen für diesen Bericht als herausfordernd. Ein kontinuierliches und umfassendes Monitoring – analog zum Integrationsmonitoring der Landeshauptstadt Potsdam – wäre dringend erforderlich, um den aktuellen Stand verlässlich erfassen zu können. Nur auf dieser Grundlage lassen sich wirksame Maßnahmen zur Veränderung ableiten und eine langfristige, qualitativ fundierte Weiterentwicklung im Sinne einer inklusiven Stadtgesellschaft ermöglichen.

Lokaler Teilhabeplan

Der Lokale Teilhabeplan (LTP) der Landeshauptstadt Potsdam ist das zentrale Steuerungsinstrument zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) auf kommunaler Ebene. Er dient dazu, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen sicherzustellen. Der Plan setzt auf einen partizipativen Erarbeitungsprozess, in dem Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft gemeinsam Maßnahmen entwickeln.

Die Fortschreibung des LTP berücksichtigt die Erkenntnisse aus der Evaluierung des bisherigen Teilhabeplans (LTP 2.0) und verfolgt nun einen stärker zielorientierten, flexiblen sowie praxisnahen Ansatz. Durch die Einbindung aller relevanten Personen, Organisationen und Institutionen sowie eine konsequente Umsetzungsbegleitung soll der LTP 3.0 (Arbeitstitel) spürbare Verbesserungen auf struktureller Ebene bewirken.

¹ Quelle: Datenadler Brandenburg <https://datenadler.de/datasets/https-lasv-brandenburg-de-opendata-lasv-schweb1?locale=de>

² <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22711/details>

Struktur: Arbeitsgruppen und Steuerungsgruppe

Der Plan gliedert sich in sechs thematische Handlungsfelder, aus denen dann Arbeitsgruppen gebildet wurden. Deren Zusammensetzung orientiert sich an den Zuständigkeiten der Geschäftsbereiche sowie den Artikeln der UN-BRK:

1. Sozialraum, Wohnen, Barrierefreiheit und Mobilität
2. Kommunikation, Information, Digitalisierung
3. Bildung
4. Arbeit und Beschäftigung
5. Kultur, Sport, Freizeit und Tourismus
6. Gesundheit, Pflege und Soziale Sicherung

Die AGs bestehen aus Mitarbeitenden der Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft, sowie Bürger*innen. Die Arbeitsgruppentreffen werden extern moderiert, dauern jeweils drei Stunden und erfolgen in zwei Beteiligungsphasen (Februar–April und September–Oktober 2025).

Die Steuerungsgruppe ist zusammengesetzt aus jeweils zwei Mitarbeitenden aus den Geschäftsbereichen, den Beiräten, thematisch ausgewählten Personen aus der Zivilgesellschaft und den Fraktionen – soweit die Anfrage angenommen wurde. Sie überwacht den Gesamtprozess und trifft sich im Jahr 2025 voraussichtlich dreimal (im Februar, Juni und November). Zu ihren Aufgaben gehören strategische Entscheidungen wie Laufzeit, Monitoring und Flexibilisierung, die Priorisierung und Prüfung der Maßnahmen, die Abstimmung von Zuständigkeiten und Budgets, das Monitoring des Umsetzungsstands sowie die Vorbereitung der Beschlussfassung durch die Stadtverordnetenversammlung.

Durch die Begrenzung auf weniger, dafür aber klar umsetzbare Maßnahmen und eine mögliche Flexibilisierung der Laufzeit, soll der Plan adaptiver auf neue Entwicklungen reagieren können.

Zentrale Neuerung ist die Orientierung an SMARTen Maßnahmen. Das bedeutet, jede Maßnahme soll:

- Spezifisch (klar formuliert),
- Messbar (mit überprüfbaren Indikatoren),
- Attraktiv (gesellschaftlich relevant),
- Realistisch (umsetzbar unter gegebenen Bedingungen) und
- Terminiert (mit Zeitplan und Meilensteinen) sein.

Entsprechend enthalten alle Maßnahmen konkrete Angaben zu der Zielsetzung, der Zuständigkeit (Federführung), Zeitplan, Indikatoren zur Erfolgsmessung und (sofern notwendig) Budget.

Zusätzlich sollen strategische Ansätze wie der Aufbau eines Multiplizierenden-Netzwerks in der Verwaltung zur Verankerung von Inklusion und die Nutzung bestehender Strukturen (z. B. Behindertenpolitischer Stammtisch, PSAG, Netzwerk Arbeit inklusiv) die Umsetzbarkeit der Maßnahmen erleichtern. Ebenso werden Best-Practice-Beispiele gesammelt und Rückmeldeschleifen zur Qualitätssicherung angedacht. Durch den Aufbau eines Monitoring-Systems soll die kontinuierliche Evaluation gesichert werden. Regelmäßige thematische Konferenzen sollen

sicherstellen, dass die Fortschritte des Plans sichtbar werden oder Inhalte (neu) diskutiert und in Maßnahmen formuliert werden können.

Herausforderungen/Bedarfe

Der Lokale Teilhabeplan ist ein entscheidender Baustein zur strategischen Weiterentwicklung von Inklusion und Teilhabe in Potsdam. Entsprechend muss er durch einen politischen Beschluss und die Mitwirkung der Verwaltung getragen werden. Die aktuelle Erarbeitung der Maßnahmen und die das folgende Monitorings des Plans braucht politische Unterstützung und aktive Beteiligung. Sowohl die Arbeitsgruppen als auch die Steuerungsgruppe sind wirkungsvoller, wenn möglichst viele Perspektiven einfließen und Problemstellungen sowie Lösungsansätze auf den Tisch gebracht werden. Die Wirkung des Teilhabeplans steht und fällt mit der politischen Rückendeckung. Nur wenn Politik und Verwaltung die Umsetzung aktiv tragen, kann der Plan echte strukturelle Veränderungen anstoßen.

Beirat für Menschen mit Behinderung

Die 2018 durch die Stadtverordnetenversammlung erfolgte Benennung (18/SVV/0128) des Beirats für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam wurde im Dezember 2021 zurückgenommen (21/SVV/1215). Dieser Schritt erfolgte nach anhaltenden internen Konflikten und Rücktritten mehrerer Mitglieder, darunter auch des verbliebenen Sprechers. Die Auflösung markierte das Ende einer Phase, in der der Beirat mit strukturellen Herausforderungen/Bedarfen und Meinungsverschiedenheiten konfrontiert war.

Nach der Rücknahme der Benennung des Beirats für Menschen mit Behinderung wurde ein neuer Beirat unter Federführung der Beauftragten für Menschen mit Behinderung in einem Beteiligungsprozess mit den Stadtverordneten und Vertretungen der Selbstorganisationen, der Selbsthilfe und anderen Interessierten konzipiert. Getreu der Grundlage „Nichts ohne uns über uns“ wurde der Beirat explizit als Selbstvertretungsgremium verfasst. Gemäß der im März 2009 in Deutschland in Kraft getretenen UN-BRK muss „die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ von Menschen mit Behinderungen / chronischen Erkrankungen (Artikel 3 c) sichergestellt werden. Hierzu zählt auch die „Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben“ (Artikel 29).

Nach einer breit angelegten Öffentlichkeitsarbeit konnten in einem Delegiertenverfahren sechs Vertretungen aus Selbsthilfe und Selbstorganisationen und sieben Einzelpersonen mit Behinderung gewählt werden. Der Beirat wurde am 4. Oktober 2023 durch die Stadtverordnetenversammlung gemäß §10 Abs. 3 der Hauptsatzung für eine Amtszeit von fünf Jahren benannt und hat am 7. Dezember 2023 mit seiner konstituierenden Sitzung offiziell seine Arbeit aufgenommen.

Der Beirat besteht aus 15 Mitgliedern: sieben Potsdamer*innen und sieben Vertreter*innen aus Organisationen der Selbsthilfe und Selbstvertretung sowie einem Mitglied aus dem Ausschuss für Gesundheit, Soziales, Wohnen und Inklusion. Zu Beginn waren nur sechs Vertreter*innen aus Organisationen benannt, die Landesarbeitsgemeinschaft für Angehörige und Freunde Psychiatrieerfahrener Menschen in Brandenburg (LAG APB) wurde als siebte Organisation im Jahr 2025 nachbenannt (25/SVV/0114). In der konstituierenden Sitzung wurden Dr. Rolf Lessing und Tobias Straub als Vorsitzende gewählt. Der Beirat berät Politik und Verwaltung in Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit, wirkt bei Planungen und Vorhaben mit und bringt seine Expertise in kommunale Prozesse ein. Der Beirat arbeitet in mehreren AGs an diversen Themen. In den AGs

können auch Nicht-Beiratsmitglieder mitarbeiten. Derzeit bringen sich die AG Barrierefreiheit und Bauvorhaben, die AG Bildung und Empowerment, die AG Infostand, die AG Wahlprüfsteine und die AG Inklusionspreis an verschiedenen Stellen ein: Beim Thema barrierefreie Wahlen, dem Weihnachtsmarkt oder durch die Beteiligung an verschiedenen Veranstaltungen. Der Beirat ist im Büro für Chancengleichheit und Vielfalt angesiedelt und wird von einer Geschäftsstelle und einer Sitzungsmoderation unterstützt.

Herausforderungen/Bedarfe

Wünschenswert für die Zukunft ist die Anerkennung des Beirats als Expertengremium für Barrierefreiheit und Teilhabe in der Stadt. Er muss konsequent als legitimierter Akteur anerkannt und in alle relevanten Entscheidungsprozesse der Verwaltung, die die Lebensrealität von Menschen mit Behinderung betreffen, einbezogen werden – nicht als Option, sondern als Verpflichtung zur Partizipation nach UN-BRK. Dies geschieht an einigen Stellen bereits sehr konsequent und vorbildlich, muss an anderen Stellen aber noch besser etabliert werden. Auch eine engere Zusammenarbeit mit der Politik ist anzustreben. Die Kooperation wurde bereits durch Besuche des Beirats in den Fraktionen begonnen.

Bewusstseinsbildung

In Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention – Bewusstseinsbildung – findet sich einer der relevantesten Artikel der Konvention, da er alle anderen Themengebiete im Querschnitt durchzieht. Hierin verpflichten sich die Vertragsstaaten, das Bewusstsein in der gesamten Gesellschaft für Menschen mit Behinderungen zu stärken und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern, Vorurteile, stereotype Vorstellungen und schädliche Verhaltensweisen gegenüber Menschen mit Behinderungen zu beseitigen sowie die Stärken, Fähigkeiten und positiven Beiträge von Menschen mit Behinderungen sichtbar zu machen und ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

Ein großer Teil der Aufgaben der Beauftragten für Menschen mit Behinderung bezieht sich auf diese menschenrechtliche Forderung. Der Abbau von Vorurteilen und das Schärfen des Bewusstseins für die Rechte von Menschen mit Behinderung in der Gesamtbevölkerung hat einen Multiplikator-Effekt, der das Thema an vielen Stellen in der Gesellschaft verankert. Deshalb sind Maßnahmen der Bewusstseinsbildung unerlässlich und ein wirksamer Baustein im Kampf für Inklusion.

Inklusionstage

Die 4. Potsdamer Inklusionstage 2024 unter dem Motto „Vielfalt feiern, Barrieren abbauen“ fanden vom 27.4 bis zum 26.5.2025 statt und zeigten eindrucksvoll die Bandbreite und Kreativität inklusiver Angebote in der Stadt. Über 100 Veranstaltungen luden Menschen mit und ohne Behinderung zum Mitmachen, Erleben und Austauschen ein – darunter inklusive Tanz- und Kunstworkshops, Tastführungen, barrierefreie Stadtpaziergänge, Mitmach-Zirkus, politische Diskussionsrunden, Theaterführungen mit Audiodeskription, Angebote in Leichter Sprache und Aktionen zur digitalen Teilhabe. Auch sensible Themen wie sexuelle Gesundheit, Selbstbestimmung, Demokratie und Erinnerungskultur fanden ihren Raum. Die Inklusionstage machen sichtbar, wie vielfältig die Lebensrealitäten in Potsdam sind – und wie viel Lebensfreude, Begegnung und gesellschaftlicher Zusammenhalt entstehen können, wenn Barrieren abgebaut werden. Sie sind damit ein zentrales Instrument, um Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu begreifen und mit Leben zu füllen.

Die Veranstaltungen der Beauftragten für Menschen mit Behinderung wie die Protestaktion zum 5. Mai und die Lesung und Diskussion mit Ottmar Miles-Paul am 17. Mai in der Stadt- und Landesbibliothek nahmen den politischen Aspekt der Veranstaltungsreihe in den Blick. Unter dem Titel „Zündeln an den Strukturen“ stellte der Autor die Frage: Was wäre, wenn es keine Werkstätten für Menschen mit Behinderung mehr gäbe? In seinem gleichnamigen Buch nahm er die Zuhörenden mit auf eine visionäre Reise hin zu inklusiveren Arbeitswelten. Die anschließende Diskussion eröffnete Raum für kritische Reflexion und Austausch – ein wichtiger Impuls für den lokalen Diskurs über echte Teilhabe und strukturellen Wandel.

Besonders erfreulich ist die Beteiligung der Stadtverwaltung an den Inklusionstagen, so der Bereich Kultur und Museum mit dem Tag des offenen Ateliers und zahlreiche Museen sowie das Grundbildungszentrum der VHS mit einer kostenlosen Sensibilisierungsschulung. Die PMSG beteiligte sich mit Stadtpaziergängen, das Hans-Otto-Theater mit einer speziellen Führung für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen und die ViP mit einer Sensibilisierungsveranstaltung für Bus- und Tramfahrer.

Inklusionspreis

Bereits 2018 (18/SVV/0684) beschloss die Stadtverordnetenversammlung die Verleihung eines Inklusionspreises der Landeshauptstadt Potsdam. Dieser Beschluss konnte zunächst aufgrund der Vakanz der Stelle der/des Beauftragten für Menschen mit Behinderung und in Ermangelung eines funktionierenden Beirats für Menschen mit Behinderung nicht umgesetzt werden.

Im Jahr 2022 wurde der 1. Potsdamer Inklusionspreis verliehen. Mit dem Inklusionspreis möchte die Landeshauptstadt Potsdam das vielfältige Engagement für Inklusion sichtbar machen und fördern. Der Preis dient als Anerkennung für Projekte und Personen, die aktiv an einer inklusiven Gesellschaft mitwirken.

Im Jahr 2025 wird nun der 2. Potsdamer Inklusionspreis unter dem Motto „Heute ausgezeichnet – Morgen selbstverständlich!“ ausgelobt. Am 29.11.2025 wird die Preisverleihung im Potsdam Museum unter der Schirmherrschaft der paralympischen Schwimmerin Verena Schott verliehen.

Herausforderungen/Bedarfe

An Bewusstseinsbildung darf nicht gespart werden – sie ist eine zentrale Voraussetzung für eine inklusive und gerechte Gesellschaft. Ohne gezielte Aufklärung bleiben Vorurteile, Unsicherheit und Unwissen bestehen, selbst wenn Barrieren baulich abgebaut und Gesetze geändert werden. Es braucht ein gesellschaftliches Verständnis dafür, was Behinderung wirklich bedeutet: kein Defizit, sondern Teil menschlicher Vielfalt. Bewusstseinsbildung ermöglicht, dass Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft wahrgenommen und respektiert werden. Sie macht sichtbar, wie viel Ausgrenzung durch Unwissen geschieht – sei es im Alltag, im Bildungssystem oder am Arbeitsplatz – und schafft die Basis dafür, dass Inklusion nicht nur auf dem Papier existiert.

Bewusstseinsbildung ist ein wirksames Mittel, um Diskriminierung und Ableismus vorzubeugen. Sie hilft, Klischees abzubauen, Ängste zu verringern und Menschen in ihrer Vielfalt anzuerkennen. Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Staaten ausdrücklich dazu, Bewusstseinsbildung nicht nur als freiwillige Aufgabe, sondern als menschenrechtliche Pflicht zu begreifen. Investitionen in diesem Bereich zahlen sich langfristig aus: Sie stärken soziale Teilhabe, fördern Chancengleichheit, entlasten gesellschaftliche Systeme und nutzen so die Potenziale aller

Menschen – ob im Arbeitsleben, in der Bildung oder in der Kultur. Wer hier spart, spart an der Zukunft einer inklusiven und gerechten Gesellschaft.

Bildung

Kita

§ 2 Absatz 2 des brandenburgischen Kindertagesstättengesetzes (Kita-Gesetz) definiert Kindertagesstätten als sozialpädagogische familienergänzende Einrichtungen der Jugendhilfe, in denen auch behinderte und von Behinderung bedrohte Kinder tagsüber gefördert, erzogen, gebildet, betreut und versorgt werden.

Die Finanzierung des regulären Angebots der Kindertagesbetreuung erfolgt entsprechend Kita-Gesetz § 16. Für den Mehrbedarf, der sich aufgrund der Betreuung eines Kindes mit besonderem Förderbedarf in der Kita unter Umständen ergeben kann, gibt es für die sogenannte Eingliederungshilfe unterschiedliche Zuständigkeiten. Hilfeleistung können wie folgt beantragt werden:

- bei einer seelischen Behinderung oder bei Erziehungshilfebedarf beim Jugendamt,
- bei einer körperlichen oder geistigen Behinderung beim Sozialamt.

In Potsdam erhalten derzeit 458 Kinder im Alter bis zur Einschulung heilpädagogische Frühförderung, z. B. im Bereich Sehen, Autismus etc. Diese Förderung erfolgt über drei ambulante Träger in Potsdam. Da es in Brandenburg keine Kitapflicht gibt, liegt keine absolute Zahl aller Kinder mit Behinderung im Vorschulalter vor. Zusätzlich zu diesen Kindern werden in Potsdam 87 Kinder mit anerkanntem I-Status in acht Integrationskitas (I-Kitas) betreut.

Schule

Laut dem Brandenburgischem Bildungsministerium hat „jedes Kind mit sonderpädagogischem Förderbedarf ein Recht auf eine seiner individuellen Beeinträchtigung entsprechenden Förderung. [...] Sonderpädagogische Förderung erweitert die allgemeine Förderung und verwirklicht das Recht von Kindern und Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf schulische Bildung unter Berücksichtigung ihrer individuellen Leistungsmöglichkeiten, Bedürfnisse und Begabungen. Sonderpädagogische Förderung kann sowohl in der allgemeinbildenden Schule im gemeinsamen Unterricht als auch in der Förderschule erfolgen.“³

Im Schuljahr 2024/2025 wurden in Potsdam 823 Schüler*innen (SuS) an Förderschulen unterrichtet. Weitere 797 Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf lernten im selben Schuljahr inklusiv an allgemeinen Schulen – Tendenz steigend. Zum Vergleich: Im Schuljahr 2014/2015 waren es noch rund 20 % weniger.

Der Anteil aller Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf liegt aktuell bei 6,3 % – und ist damit im Vergleich zu den Vorjahren stabil geblieben. Besonders stark gestiegen ist jedoch die Zahl der Kinder mit dem Förderschwerpunkt „Sehen“ – hier gab es einen Zuwachs von 115 %.

In Potsdam gibt es fünf Förderschulen:

Comenius-Schule - Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt "geistige Entwicklung".
Anzahl SuS 2024/25: 113

³ <https://mbjs.brandenburg.de/bildung/gute-schule/sonderpaedagogische-foerderung.html>

Fröbelschule - Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „emotionale und soziale Entwicklung“. Anzahl SuS 2024/25: 52

Oberlinschule - Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt "körperliche und motorische Entwicklung". Anzahl SuS 2024/25: 333

Schule am Nuthetal - Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt "Lernen". Anzahl SuS 2024/25: 160

Wilhelm-von-Türk-Schule Schule mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten "Hören" und "Sprache". Anzahl SuS 2024/25: 165

Um die spezifischen Herausforderungen/Bedarfe der Förderschulen kennenzulernen, die Schulen zu vernetzen und bei den drängendsten Bedarfen der Schulen zu unterstützen, hat die Beauftragte für Menschen mit Behinderung gemeinsam mit der Beauftragten für Kinder- und Jugendinteressen ein Netzwerk der Förderschulen gegründet. Hieraus werden Handlungsbedarfe erarbeitet, die dann auf kommunaler wie auf Landesebene zur Durchsetzung gebracht werden können.

Damit auch die Förderschüler*innen gleichberechtigt an den einschlägigen Messen teilnehmen können, hat das Netzwerk Arbeit inklusiv Kontakt zu den Schulleitungen und den Messeveranstaltern aufgenommen. So werden dieses Jahr SuS der Wilhelm-von-Türk Schule bei ihrem Besuch der Messe vocatium unter anderem durch Gebärdensprachdolmetschung unterstützt und die Aussteller vorher entsprechend sensibilisiert.

Herausforderungen/Bedarfe

Im Staatenprüfverfahren zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im Jahr 2023⁴ wurde Deutschland dafür kritisiert, dass das bestehende Schulsystem – insbesondere der Fortbestand von Förderschulen – nicht mit dem im Artikel 24 verankerten Recht auf inklusive Bildung vereinbar ist. Der UN-Fachausschuss stellte fest, dass das deutsche Bildungssystem weiterhin auf strukturelle Separation setzt und damit den Anforderungen an ein inklusives Bildungssystem nicht gerecht wird. Zielführende Maßnahmen, eine qualitativ hochwertige inklusive Bildung für alle Kinder zu ermöglichen, werden kaum ergriffen.

Die größten Herausforderungen/Bedarfe im Bereich inklusiver Bildung liegen in der fehlenden Barrierefreiheit von Schulen, unzureichender personeller und technischer Ausstattung sowie einem separierenden Schulsystem.

In Brandenburg erwerben SuS an Schulen mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt „Lernen“ oder „geistige Entwicklung“ in der Regel lediglich einen Abschluss der jeweiligen Schulform. Dieser Abschluss ist jedoch nicht gleichwertig mit allgemeinen Schulabschlüssen wie dem Hauptschulabschluss oder der Mittleren Reife.

Ein Beispiel für strukturelle Unterversorgung ist die Wilhelm-von-Türk-Schule, an der es sowohl an einer Doppelsteckung von hörendem und taubem Lehrpersonal als auch an technischer Spezialausstattung mangelt.

Barrierefreiheit bleibt ein gravierendes Problem: Von 74 Schulen in Potsdam sind nur 27 rollstuhlgerecht, darunter lediglich 11 von 37 Grundschulen und 4 von 13 Gymnasien. Was dies für

⁴ <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention/staatenpruefverfahren>

die Beschulung mobilitätseingeschränkter SuS bedeutet, liegt auf der Hand. Dabei sind weitere Aspekte von Barrierefreiheit – etwa für blinde, taube oder neurodivergente Kinder hier noch nicht einmal berücksichtigt.

Auch die digitale Ausstattung für blinde und sehbeeinträchtigte Kinder ist oftmals unzureichend. Zwar gab es zuletzt Fortschritte, etwa bei der schnelleren Bewilligung und Wartung von Tablets, doch müssen Kinder, die auf digitale Hilfsmittel angewiesen sind, bei der Ausstattung konsequent priorisiert werden.

Insgesamt zeigt sich: wir benötigen mehr barrierefreie Schulen in Wohnortnähe, mehr gut ausgebildetes und angemessen bezahltes Fachpersonal, eine vereinfachte, transparente und schnellere Leistungsbewilligung, sowie eine inklusive räumliche und technische Ausstattung aller Schulen. Nicht zuletzt ist auch die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung an städtischen Beteiligungsprozessen unabdingbar, um ihre Perspektiven sichtbar zu machen und einzubeziehen. Das bestehende Bildungssystem verletzt strukturell das Recht auf Inklusion. Schulen müssen barrierefrei, personell gut ausgestattet und perspektivisch inklusiv organisiert sein – alles andere ist ein klarer Verstoß gegen Artikel 24 der UN-BRK.

Bildung in Deutschland ist föderal organisiert – sie wird auf kommunaler, Landes- und Bundesebene verantwortet. Diese komplexe Verflechtung stellt eine zusätzliche Herausforderung dar. Gerade auf kommunaler Ebene können jedoch wichtige Impulse gesetzt, Bedarfe sichtbar gemacht und auf strukturelle Missstände aufmerksam gemacht werden – auch wenn grundlegende Reformen über die Stadtgrenzen hinaus gedacht werden müssen.

Poolen von Schulassistenten

Das im Jahr 2023 beschlossene Modellprojekt zur Poollösung von Schulassistenten (23/SVV/0029) wurde im Jahr 2025 wieder eingestellt. Ziel des Vorhabens war es, neue Wege der Unterstützung für inklusives Lernen an Schulen zu erproben und das bestehende System der Schulassistenten grundlegend zu verbessern. Im Mittelpunkt standen dabei drei zentrale Elemente: die antragslose Bereitstellung von Schulassistenten im Rahmen der Eingliederungshilfe, die zentrale Koordinierung aller Unterstützungsleistungen über einen schulischen Pool sowie neue Verfahren zur Bedarfsfeststellung ohne Elternantrag – etwa über sogenannte Inklusionskonferenzen.

Das Modellprojekt konnte nicht durchgeführt werden, da es an mehreren systemischen und rechtlichen Hürden scheiterte. Herausforderungen/Bedarfe ergaben sich insbesondere in der praktischen und juristischen Umsetzung. Hierzu zählten der Einsatz von Schulassistenten durch mehrere Leistungserbringer an einer Schule, die Freiwilligkeit der Eingliederungshilfeleistungen, die eine Ausschreibungspflicht nach sich ziehen kann sowie die potentielle Mehrwertsteuerpflicht bei nicht-pflichtigen Leistungen. Hinzu kamen das Risiko eines Verlusts der Gemeinnützigkeit für die beteiligten Träger, unklare Zuständigkeit bei der Koordination und Weisungsbefugnis der Assistenten im Schulalltag sowie rechtliche Unsicherheiten im Hinblick auf eine mögliche verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Auch die kartellrechtlichen Bedenken in Bezug auf Absprachen zwischen den Leistungserbringern stellten ein Hemmnis dar. Diese komplexen Rahmenbedingungen machten eine nachhaltige Umsetzung des Projekts unter den gegebenen Voraussetzungen nicht möglich.

Dennoch arbeitet die AG Schulassistenten weiter daran, die ursprünglichen Ziele des Modellprojektes umzusetzen. Hier stehen zeitnah Gespräche mit dem Landkreis Potsdam-Mittelmark und deren Ansatz zur Poollösung an.

Herausforderungen/Bedarfe

Herausforderungen/Bedarfe bestehen insbesondere in der Notwendigkeit, die Verfahren rund um Schulassistenz zu vereinfachen. Das derzeit aufwändige Antragsverfahren muss deutlich niedrigschwelliger gestaltet werden. Zudem braucht es eine flexiblere und stärker am tatsächlichen Bedarf orientierte Zuteilung von Assistenzkräften an Schulen. Ein zentrales Anliegen bleibt auch die Verbesserung der Teilhabechancen: Künftig sollen auch Kinder Unterstützung erhalten können, deren Eltern bislang keinen Antrag gestellt haben – sei es aufgrund von Unkenntnis, Sprachbarrieren oder anderen Hürden.

Schulanschlussbetreuung

In Potsdam gab es in den vergangenen Monaten intensive Diskussionen um die Schulanschluss- und Ferienbetreuung (SAB) für Jugendliche mit Behinderungen im Oberlinhaus. Dieses Angebot, das 2016 erarbeitet wurde, richtet sich an Jugendliche ab 14 Jahren und bietet ihnen nach dem Schulunterricht sowie in den Ferien eine strukturierte Betreuung. Das Angebot schließt eine eklatante Versorgungslücke:⁵ Ohne verlässliche Nachmittags- und Ferienbetreuung für Jugendliche mit Behinderung sind Eltern gezwungen, ihre Berufstätigkeit einzuschränken oder ganz aufzugeben – mit gravierenden Folgen für ihre wirtschaftliche Existenz. Eine inklusive und bedarfsgerechte Betreuung ist daher nicht nur eine Frage der Entlastung, sondern eine Voraussetzung für Teilhabe – für die Jugendlichen ebenso wie für ihre Familien. Der neue § 49 des Brandenburgischen Kinder- und Jugendgesetzes (BbgKJG), der am 1. Januar 2025 in Kraft getreten ist, regelt die außerschulische Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung oder drohender Behinderung. Er schafft eigentlich einen landesrechtlichen Anspruch auf soziale Teilhabe und Bildung über die bisherige Kindertagesbetreuung hinaus. Gemäß der juristischen Auffassung der Verwaltung hat dies zur Folge, dass die Eltern eine umfassende Einkommens- und Vermögensprüfung durchlaufen müssen, in deren Ergebnis die Beiträge entweder durch die Eingliederungshilfe finanziert oder in Eigenleistung der Eltern erbracht werden müssen, wobei hier durchaus monatliche Beträge von über 1000 Euro fällig werden.

Herausforderungen/Bedarfe

Es braucht dringend eine einheitliche und sozial gerechte Auslegung des § 49 BbgKJG, die dem tatsächlichen Ziel des Gesetzes gerecht wird – der Schaffung von Teilhabe und Entlastung, nicht von zusätzlichen Hürden. Die außerschulische Betreuung darf nicht zu einer finanziellen Frage werden. Es braucht eine Regelung, die die Finanzierung dauerhaft sicherstellt, ohne Eltern in untragbare finanzielle Belastungen zu drängen. Elternbeiträge in vertretbarer Höhe, vergleichbar zur Kita- und Hortbetreuung, sind hier durchaus zumutbar. Eine Einordnung des Angebots als Angebot zur Teilhabe an Bildung ist eine dringend zu prüfende Option. Handlungsleitend muss hierbei vor allem das Interesse der Teilhabechancen der Jugendlichen mit Behinderung sein.

Die Landeshauptstadt Potsdam muss sich im Interesse der Betroffenen aktiv für eine sozialverträgliche Umsetzung des § 49 BbgKJG einsetzen – in enger Abstimmung mit dem Land und dem Träger vor Ort. Dies muss zeitnah geschehen, um eine Schließung des Angebots im Oberlinhaus abzuwenden. Gleichzeitig können diese Gespräche aber auch dazu dienen zu eruieren inwiefern auf Basis des neuen Paragraphen die Schulanschlussbetreuung in Potsdam insgesamt erweitert werden

⁵ Nach Angaben der SAB wurden in den letzten 9 Jahren über 60 Betreuungsverträge geschlossen

kann. Eine inklusive und bedarfsgerechte Betreuung muss als Voraussetzung für Bildung, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Erwerbschancen von Eltern anerkannt und entsprechend gewährleistet werden.

Verfahrenslots*innen

Mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG), das am 10.6.2021 in Kraft getreten ist, wurden erste Vorbereitungen der "Inklusiven Lösung" vorgenommen. Als zweiter Schritt wurde am 1.1.2024 die Funktion des Verfahrenslots*innen eingeführt. § 10b SGB VIII verpflichtet die Jugendämter, die dort umschriebenen Aufgaben als Verfahrenslotse zu erfüllen.

„Eine Orientierung in dem nach unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen gegliederten, komplexen Sozialleistungssystem stellt [...] für Kinder und Jugendliche mit (drohenden) Behinderungen und ihre Familien, die ohnehin im Alltag große Herausforderungen zu bewältigen haben, eine zusätzliche Belastung dar, bei deren Bewältigung sie eines Unterstützungsangebots im Hinblick auf die Geltendmachung ihrer Rechte bzw. Leistungsansprüche und damit ihren Zugang zur Leistungsgewährung bedürfen.“ Zusätzlich soll durch die Einführung eines Verfahrenslotsen die „Bedeutung und Verantwortlichkeit des örtlichen Trägers der Jugendhilfe für die Einleitung des Veränderungsprozesses hin zur sogenannten ‚Inklusiven Lösung‘ herausgestellt und durch personelle Ressourcen unterstützt werden“.⁶

Die Verfahrenslots*innen sollen in den Steuerungsprozess zur Zusammenführung der Leistungen der Sozialen Dienste nach SGB VIII und der Leistungen der Eingliederungshilfe – etwa bei Mehrfachbehinderungen oder seelischen und geistigen Behinderungen einbezogen werden (vgl. DS 24/SVV/1269). Daneben sollen die Verfahrenslots*innen zielgruppenorientiert (für Familien) eingesetzt werden. Das Jugendamt befindet sich mit den entsprechenden Fachbereichen im Austausch über geeignete Einsatzorte und Schnittstellen.

Herausforderungen/Bedarfe

Mit der Einführung der Verfahrenslotsen zum 1. Januar 2024 entstehen verschiedene Herausforderungen auf struktureller, personeller und organisatorischer Ebene. Der Einsatz von Verfahrenslots*innen in Potsdam mit 1,5 VZE ist seit dem 01.10.2024 in der Planung. Die Bewerbungsverfahren waren bisher nicht erfolgreich, da die Bewerbenden nicht über eine ausreichende Eignung verfügten. Die Herausforderungen für die Stellenbesetzung liegen in den erforderlichen, interdisziplinären Kenntnissen in den Bereichen Jugendhilfe, Sozialhilfe, Eingliederungshilfe, Behindertenrecht oder im Reha-Bereich.

Aufgrund der hohen Komplexität des Hilfesystems und der begrenzten Ressourcen von Familien mit Kindern mit Behinderung muss die Besetzung der Verfahrenslots*innen mit hoher Priorität erfolgen, selbstverständlich unter Wahrung gewisser Qualitätskriterien.

Arbeitsmarkt

Menschen mit Behinderung werden in Deutschland am Arbeitsmarkt in vielerlei Hinsicht benachteiligt. Die Arbeitslosenquote lag 2024 im bundesweiten Jahresdurchschnitt bei 7,3 Prozent.

⁶ https://dijuf.de/fileadmin/Redaktion/Handlungsfelder/KJSG/Positionspapier_Verfahrenslotse_2022-09-14.pdf

Im Vergleich dazu lag die Arbeitslosenquote schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Personen 2024 bei 11,6 Prozent. Menschen mit Schwerbehinderung sind außerdem im Schnitt deutlich länger arbeitslos als Menschen ohne Behinderung. Im Jahr 2023 waren 42 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten schwerbehinderten Menschen in Teilzeit tätig – im Vergleich zu 32 Prozent bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten. Schwerbehinderte Beschäftigte arbeiten häufiger in geringfügiger Beschäftigung: 16 Prozent der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sind ausschließlich geringfügig beschäftigt – bei nicht schwerbehinderten Beschäftigten liegt dieser Anteil bei 12 Prozent.⁷ Rund 310.000 Menschen in Deutschland arbeiten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.⁸

In Potsdam sind 320 Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung arbeitslos gemeldet - im Vergleich zu 5.216 Menschen ohne Behinderung (April 2025).⁹ Insgesamt leben 5831 Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren in der Landeshauptstadt. Rund 590 Personen arbeiten in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung.

Zahlen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung liegen in Potsdam nur eingeschränkt vor. Insbesondere zur Frage, wie viele Menschen im erwerbsfähigen Alter aufgrund ihrer Behinderung nicht arbeiten können, gibt es keine belastbare Zahlengrundlage. Daten zu nicht erwerbsfähigen Personen mit Behinderung existieren lediglich im Rechtskreis des SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende). Eine klare statistische Verbindung zwischen Behinderung und Erwerbsunfähigkeit kann dabei jedoch nicht hergestellt werden, da in diesen Fällen nicht differenziert wird, ob die Behinderung ursächlich für die Erwerbsunfähigkeit ist oder andere Gründe vorliegen (z. B. psychische Erkrankungen, chronische Krankheiten oder soziale Faktoren).

Diese Lücke in der Datenlage erschwert eine genaue Einschätzung des Ausmaßes von Segregation auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung und unterstreicht die Notwendigkeit verbesserter statistischer Erhebungen und Auswertungen auf kommunaler Ebene.

Eine Begründung für den wenig inklusiven Arbeitsmarkt ist die bereits angesprochene Segregation im deutschen Bildungssystem. Menschen mit Behinderungen werden häufig von Anfang an in gesonderte Strukturen wie Förderschulen, Werkstätten für behinderte Menschen oder Berufsbildungswerke geleitet. Ihr beruflicher Weg ist dadurch oft früh festgelegt – nicht aufgrund persönlicher Entscheidungen und Fähigkeiten, sondern wegen fehlender inklusiver Bildungsangebote, unzureichender Beratung und zahlreicher bürokratischer Hürden. Auch der internalisierte Ableismus, Vorurteile bezüglich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung sowie bauliche Barrieren spielen hier eine Rolle.

Netzwerk Arbeit inklusiv und Inklusionslotsen

Viele der Aktivitäten und Initiativen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts in Potsdam sind im Netzwerk „Arbeit inklusiv“ gebündelt, welches bei der AWO angesiedelt ist und von der Landeshauptstadt Potsdam maßgeblich finanziert wird. Es besteht seit dem Jahr 2015 und wurde

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): *Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024*, Nürnberg, April 2025. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de>.

⁸ https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/bagwfbm/?utm_source=chatgpt.com

⁹ https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Schwerbehinderte/Schwerbehinderte-Nav.html?DR_Gebietsstruktur%3Dkr%26Gebiete_Region%3DKreise%26DR_Region%3D12054000%26DR_Region_kr%3D12054000%26mapHadSelection%3Dtrue

seither kontinuierlich erweitert und verstetigt. Zentrale Akteur*innen aus Potsdam und darüber hinaus treffen sich ca. zwei Mal jährlich und arbeiten ganzjährig in themenspezifischen Arbeitsgruppen an praxisorientierten Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben. Zu den aktiven Netzwerkpartnern zählen u. a. der Integrationsfachdienst (IfD), die Agentur für Arbeit (BA), die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), die Beauftragte für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam, die Gründungsberatung der Landeshauptstadt Potsdam, das Oberlin Berufsbildungswerk sowie ca. 40 weitere regionale Partner*innen.

Das Netzwerk „Arbeit inklusiv“ ist außerdem aktiv in die Erarbeitung und Umsetzung des Lokalen Teilhabepplans eingebunden. Es leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung von Inklusion und Chancengleichheit im Bereich Arbeit und Beschäftigung in der Landeshauptstadt Potsdam.

Ein zentrales Ziel des Netzwerks „Arbeit inklusiv“ in Potsdam ist es, die Chancen und Potenziale inklusiver Arbeitswelten sichtbar zu machen und Unternehmen für eine vielfältige Personalpolitik zu gewinnen. In der Arbeitsgruppe „UnA – Unternehmensansprache“ werden dazu spezifische Veranstaltungsformate entwickelt. Ein Beispiel ist der „Inklusive Kaffeeklatsch“, der 2024 im Rahmen des Fachkräftetags erfolgreich durchgeführt werden konnte und der in der angenehmen Atmosphäre von Kaffee und Kuchen aufzeigen soll, wie Unternehmen sich inklusiv aufstellen können. Aktuell arbeitet die AG an einer Präsentation, die Betriebe gezielt und praxisnah für inklusive Beschäftigung gewinnen soll. Im Jahr 2025 beteiligt sich das Netzwerk an zwei bedeutenden Messen: Am 24. und 25. September 2024 ist das Netzwerk auf der vocatium Potsdam, der Fachmesse für Ausbildung und Studium, vertreten. Erstmals werden dabei auch Förderschulen aktiv einbezogen, um inklusive Berufsorientierung zu stärken. Am 12. Juni 2024 präsentiert sich das Netzwerk auf der JOBinale Potsdam: Auf der Hauptbühne wird dabei die Relevanz und die Vorteile inklusiver Beschäftigung hervorgehoben.

Das Netzwerk führt außerdem regelmäßig Informationsveranstaltungen in den Werkstätten durch, um über das Budget für Arbeit und andere Maßnahmen zu informieren und ein Matching zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden herbeizuführen. Ganz aktuell widmet sich das Netzwerk auch der Intersektionalität von Behinderung und Migration.

Für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarkts ist das Netzwerk „Arbeit inklusiv“ von höchster Bedeutung: Es stärkt die Zusammenarbeit unterschiedlichster Akteure im Bereich inklusiver Beschäftigung in Potsdam, sodass die verschiedenen Institutionen inzwischen eng zusammenarbeiten – was nicht nur den Informationsfluss verbessert, sondern auch Abstimmungen erleichtert und nachhaltige Kooperationen ermöglicht. Als zentrale Anlaufstelle verbindet das Netzwerk Menschen mit Behinderungen, interessierte Unternehmen und Beratungsstellen und erleichtert so Zugänge und Kontakte. In Arbeitsgruppen entstehen praxisnahe Materialien wie Broschüren und Leitfäden, die weit über das Netzwerk hinaus Anwendung finden. Durch die zentrale Steuerung bei gleichzeitig dezentraler Aufgabenverteilung ist der Output hoch und viele Partner bringen aktiv ihre Ressourcen und Expertise ein.

Herausforderungen/Bedarfe

Eine stabile Förderung des Netzwerks ist dringend notwendig. Nach einer initialen Förderung durch die Aktion Mensch wurde das Netzwerk in den letzten Jahren über eine jeweils einjährige

Projektförderung durch die Landeshauptstadt Potsdam unterstützt. Für eine langfristige Planbarkeit und nachhaltige Wirkung wird aktuell eine institutionelle Förderung angestrebt, die dringend auch politische Unterstützung erhalten muss. Dies trifft auch auf die Förderung der Inklusionslots*innen zu, die individuelle Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt anbieten. Dieses Angebot wird derzeit vom Büro für Chancengleichheit und Vielfalt finanziert.

Schwerbehindertenquote und Inklusionsbeauftragte in den kommunalen Unternehmen

Betriebe mit mehr als 20 Arbeitsplätzen sind nach SGB IX verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Wird diese Quote nicht erfüllt, wird pro unbesetztem Pflichtplatz eine gestaffelte Abgabe fällig (bis zu 720 Euro bei Unternehmen mit über 60 Beschäftigten und einer Quote von 0 Prozent), die an das Integrationsamt bezahlt werden muss.¹⁰ Ziel der Ausgleichsabgabe ist es, Anreize für mehr Inklusion zu schaffen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern. Die Einnahmen fließen in die Unterstützung von Projekten zur beruflichen Teilhabe. Um die Ausgleichsabgabe zu reduzieren, können Arbeitgeber gemäß § 223 SGB IX Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben.

Um bei den kommunalen Unternehmen in Potsdam die Beschäftigungsquote zu erhöhen, wurden mit Beschluss 23/SVV/0940 bzw. nachfolgenden Gesellschafterbeschlüssen sieben Unternehmen verpflichtet, Inklusionsbeauftragte zu benennen, die die Erarbeitung von Inklusionsvereinbarungen organisieren, Maßnahmen zur Erhöhung der Schwerbehindertenquote erarbeiten und regelmäßig in den Aufsichtsräten und im Hauptausschuss über die Einhaltung der Schwerbehindertenquote berichten sollen.

Dieser Beschluss zeigt Wirkung: So haben alle kommunalen Unternehmen Inklusionsbeauftragte benannt und arbeiten unterschiedlich intensiv an einer Inklusionsvereinbarung und Maßnahmen zur Erhöhung der Quote. Unter der Federführung der kommunalen Beauftragten ist ein Netzwerk entstanden, welches sich regelmäßig trifft, sich austauscht und aktuelle Informationen erhält.

Hier finden sich Auszüge der im Mai 2025 abgefragten Rückmeldungen der kommunalen Unternehmen zur Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen und den Maßnahmen zur Erhöhung der Quote:

Unternehmen	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen	Maßnahmen und Anmerkungen
Landeshauptstadt Potsdam	6,38 % (2022: 6,34 %)	Teilnahme am Projekt Schichtwechsel 2024 und 2025 Vorliegende Inklusionsvereinbarung von 2017
ProPotsdam GmbH ProPotsdam Wohnen GmbH	2,66% 4,25%	Die Pro Potsdam hat eine Inklusionsbeauftragte benannt und hat für den Unternehmensverbund ProPotsdam in

¹⁰ https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-inklusion/erhebung-und-verwaltung-der-ausgleichsabgabe/?utm_source=chatgpt.com#

(ProPotsdam GmbH (Gemeinschaftsbetrieb)	(2022: 4,6%)	2025 eine Inklusionsvereinbarung geschlossen und stehen mit der Geschäftsführung, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat über die getroffenen Vereinbarungen und Maßnahmen im Austausch.
Luftschiffhafen Potsdam GmbH	0,0 % (2022: 0%)	Teilnahme am Projekt Schichtwechsel 2025
PMSG Potsdam Marketing und Service GmbH	6,1 % (2022: 2,4%)	
SWP GmbH 2,8 % Stadtwerke Verbund Potsdam	SWP GmbH 2,8 % Verbund 3,7 % (2022: 3,401 %)	Maßnahmen zur Verbesserung der inklusiven Beschäftigung: Abstimmung einer Inklusionsvereinbarung und Ableitung konkreter Maßnahmen daraus, Abbau physischer, digitaler und kommunikativer Barrieren, Umsetzung der „verzahnten Ausbildung“: Kombination von Praxis im Verbund mit theoretischer Ausbildung und die Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Workshops zur Sensibilisierung und Beteiligung der Mitarbeitenden, aktive Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit zur Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen, Teilnahme an inklusionsbezogenen Netzwerken in Potsdam (z. B. Inklusionsstammtisch, Netzwerk Arbeit Inklusiv), Nutzung und Sichtbarmachung externer Unterstützungs- und Beratungsangebote speziell für Führungskräfte, Einführung eines Systems zur Erfolgsmessung (z. B. Umfragen, Berichte, Audits)
KUBUS	13 % (2022: 8,3%)	
Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH	3,6 % (2022: 3,84 %)	

Herausforderungen/Bedarfe

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, kann eine inklusiv ausgerichtete Personalpolitik zu deutlichen Erfolgen führen. Diesen Kurs müssen auch die kommunalen Unternehmen konsequent weiterverfolgen, die weiterhin auf einer geringen Quote verbleiben. Dabei gilt es, voneinander zu lernen, wozu das Netzwerk von entscheidender Bedeutung ist. Die Koordination des Netzwerks sollte zukünftig beim/bei der zu ernennenden Inklusionsbeauftragten der LHP liegen.

Nach dem Weggang des ehemaligen Inklusionsbeauftragten der LHP ist bisher keine dauerhafte Nachfolge berufen worden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, um die Inklusionsvereinbarung von 2017 zu aktualisieren und zum Leben zu erwecken.

Insgesamt steht der Bereich Personal im Zuge des Lokalen Teilhabepplans in der Verantwortung, die Beschäftigung in der Verwaltung inklusiver zu gestalten. Dieser Prozess beginnt bei der expliziten und

sinnvollen Ansprache von Menschen mit Behinderung bei der Ausschreibung und reicht bis zur Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds für alle Beschäftigten. Die Beschäftigungspolitik muss sich – nicht zuletzt aufgrund des Fachkräftemangels – trotz der Vorgaben des öffentlichen Dienstes flexibilisieren in die Richtung, dass nicht der Mensch sich an die Arbeit, sondern die Arbeit sich an den Menschen anpassen muss.

Perspektivisch sollte ein Stellenpool geschaffen werden, der es ermöglicht, Menschen mit Behinderung flexibler einzustellen.¹¹

Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Das System der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Deutschland bietet Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Beschäftigten erhalten in der Regel keinen regulären Arbeitsvertrag und verdienen meist nur ein geringes Arbeitsentgelt, welches weit unter dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn liegt. Die Übergangsquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist sehr gering – mit einer Quote von einem Prozent bleibt das System hier weit hinter seinen Pflichten und seinen Möglichkeiten zurück. Vor allem aber verhindert das System der Werkstätten das gesetzlich verankerte Wunsch- und Wahlrecht eines jeden Menschen und wird nicht ansatzweise dem Potenzial seiner Beschäftigten gerecht.

Ziel der Verwaltung muss es sein, den Prozess der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nach allen Möglichkeiten zu unterstützen. Dies geschieht derzeit vor allem über Aktivitäten der Beauftragten für Menschen mit Behinderung und dem Netzwerk Arbeit inklusiv. Es besteht ein enger Kontakt zum Werkstatttrat der DRK-Werkstätten, die u.a. in der Fortschreibung des Lokalen Teilhabepplans involviert sind. Des Weiteren findet über die dort geschaffene Stelle der Referentin für Teilhabe und Arbeit sowie den Job-Coach ein enger Austausch bezüglich einzelner Projekte wie „Schichtwechsel“ statt. Ähnliche Strukturen sollen auf die anderen Werkstätten in Potsdam ausgeweitet werden.

Herausforderungen/Bedarfe

Die Verwaltung hat direkten Einfluss auf die Übergangsquote aus den Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt und zwar indem sie als Arbeitgeberin mit gutem Beispiel vorangeht. Ebenso wie regelhaft Schüler*innen ihre Praktika in der LHP absolvieren, kann dies auch für Praktikant*innen aus den Werkstätten sowie dem Berufsbildungswerk etabliert werden. Um einen ersten Schritt aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen Außenarbeitsplätzen der Werkstatt geschaffen werden, die potenziell in ein reguläres Arbeitsverhältnis münden sollen. Auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen über das Budget für Arbeit muss in Anspruch genommen werden. Im Zuge des Lokalen Teilhabepplans wird die Verankerung dieser Maßnahmen angestrebt. Statt der Vergabe von Aufträgen an die Werkstätten muss die Übernahme von Werkstattbeschäftigten als Arbeitnehmende in der Verwaltung forciert werden. Das Wunsch- und Wahlrecht darf nicht länger ignoriert werden.

¹¹ Projekt „Geht doch“ der Landeshauptstadt Stuttgart, die inzwischen 70 flexible Stellen anbieten können: <https://www.stuttgart.de/medien/ibs/geht-doch-leitfaden-bf.pdf>

Diskriminierungs- und barrierefreie Ansprache von Bürger*innen

Teilhabe beginnt beim Zugang zu Informationen. Nur wenn Texte, Gespräche und Formulare verständlich, inklusiv und barrierefrei formuliert und bereitgestellt sind, können alle Menschen selbstbestimmt Entscheidungen treffen und ihre Rechte wahrnehmen – unabhängig von Sprache, Bildung, Herkunft oder Behinderung. Die Verwaltung steht hier in besonderer Verantwortung – und hat zugleich Nachholbedarf.

Eine der wichtigsten Informationsplattformen ist die Webseite. Diese wurde zuletzt 2024 von der Überwachungsstelle barrierefreies Internet geprüft. Im Ergebnis sind 21,7% der Anforderungen an barrierefreie Webseiten nicht erfüllt – sowohl technischer als auch redaktioneller Art. Die redaktionellen Mängel wurden bereits behoben, die technischen Mängel sollen schrittweise folgen.

Die Landeshauptstadt Potsdam verfügt derzeit über einen eigenen Webauftritt in Leichter Sprache und nimmt damit eine Vorreiterrolle in Brandenburg ein. Da die Aktualisierung jedoch sehr aufwendig ist und nur eine begrenzte Auswahl an Informationen bereitgestellt wird, stellt der Auftritt eine Übergangslösung dar. Informationen in Deutscher Gebärdensprache (DGS) werden bislang nicht angeboten. Dies wird sich jedoch ändern: Bereits im Jahr 2025 sollen zentrale Inhalte der städtischen Website in Deutscher Gebärdensprache verfügbar sein.

Im Jahr 2026 ist ein Relaunch der städtischen Webseiten geplant. Ziel ist eine übersichtliche Gliederung sowie eine einfache und klare Ansprache für alle Nutzenden. Darüber hinaus ist eine vollständige 1:1-Übersetzung zentraler Inhalte in Leichte Sprache vorgesehen. Im Rahmen des Relaunches wird außerdem ein Barrierefreiheitstest durch eine zertifizierte Fachagentur durchgeführt. Alle dabei identifizierten technischen Mängel sollen behoben werden.

Herausforderungen/Bedarfe

Noch immer sind viele Schreiben, Bescheide oder digitale Angebote sprachlich schwer zugänglich oder nicht barrierefrei gestaltet. Menschen mit Lernschwierigkeiten, eingeschränkten Deutschkenntnissen, Sinnesbehinderungen u.a. fühlen sich dadurch oft nicht angesprochen oder werden ausgeschlossen. Nicht zuletzt die Ansprache in den Anschreiben der Führerscheinstelle führten zu harschen Kritik an der Behörde.¹² Eine inklusionsorientierte Verwaltung muss sich daher aktiv mit ihrer eigenen Kommunikationspraxis auseinandersetzen und diskriminierungsfreie Sprache als Querschnittsaufgabe begreifen.

Im Zuge der Fortschreibung des Lokalen Teilhabeplans sollen entsprechende Anschreiben auf diskriminierungssensible Ansprache geprüft und überarbeitet werden. Gleiches gilt für Anträge und Bescheide. Auch hier sollen im Zuge des Lokalen Teilhabeplans Verbesserungen erreicht werden. Bisher stehen der Antrag auf Grundsicherung und der Antrag auf Asylleistungen in Leichter Sprache zur Verfügung. Dieses Angebot soll auf weitere einschlägige Schreiben ausgeweitet werden. Ziel ist es, insgesamt in einfacher Sprache und in speziellen Fällen auch in Leichter Sprache zu kommunizieren.

¹² <https://www.maz-online.de/lokales/potsdam/kommentar-zur-afae-um-die-potsdamer-fuehrerscheinstelle-es-ist-eine-entschuldigung-faellig-5XH6PRVTVFABLISJ26RQU2VIMY.html>

Bauliche Barrierefreiheit und Mobilität

Bauliche Barrierefreiheit und barrierefreie Mobilität betreffen eine Vielzahl von Menschen mit Behinderung - und viele weitere Gruppen der Stadtgesellschaft.

Unter dieses Themenfeld fallen unter anderem öffentliche Verkehrsmittel, Blindenleitsysteme, akustische Signale an Ampeln, Fahrstühle und Rampen, elektrische Türöffner, sowie der Zustand von Gehwegen (zum Beispiel Kopfsteinpflaster). Entsprechend vielfältig sind die Barrieren und ebenso die Lösungsmöglichkeiten und Lösungsansätze.

Bereits umgesetzte Maßnahmen im Bereich Mobilität: Im Jahr 2025 konnten mehrere Verbesserungen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) erreicht werden. So wurde mit der Haltestelle Reiterweg/Alleestraße eine der letzten vier nicht rollstuhlgerichten Tram-Haltestellen barrierefrei umgebaut. Darüber hinaus ist die erste der neuen Niederflurstraßenbahnen in Potsdam eingetroffen. Diese werden schrittweise die alten Tatra-Bahnen ersetzen.

Die Installation taktiler Blindenleitsysteme, die Ausstattung von Ampeln mit akustischen Signalen und der Absenkung von Borsteinen werden von der Verwaltung kontinuierlich weitergeführt. Ziel des Lokalen Teilhabepans ist es, diesen Prozess durch eine gemeinsam erarbeitete Priorisierung weiter zu stärken, in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Menschen mit Behinderung und dem Beirat für Menschen mit Behinderung. Hier findet ein zuverlässiger und kollegialer Austausch mit dem Bereich Verkehrsanlagen statt.

Auch temporäre Veranstaltungen im öffentlichen Raum – wie der Weihnachtsmarkt – müssen barrierefrei gestaltet sein. Im Rahmen der Neuausschreibung des Potsdamer Weihnachtsmarktes war die Beauftragte für Menschen mit Behinderung beratend eingebunden. Der neue Anbieter zeigt sich offen für inklusive Gestaltung. Der Beirat für Menschen mit Behinderung und die Beauftragte werden den Prozess weiterhin eng begleiten, um Barrierefreiheit im öffentlichen Raum konsequent umzusetzen.

Herausforderungen/Bedarfe

Ein großes Problem stellen weiterhin defekte Fahrstühle dar, die eigentlich außerhalb des Verantwortungsbereichs der Landeshauptstadt Potsdam liegen. Fahrstühle (und teilweise auch Rolltreppen) an den Bahnhöfen, aber auch an anderen kritischen Stellen wie Parkhäusern, Universitätsgebäuden oder in Wohngebäuden sind essentiell für die Mobilität von Bürger*innen in Potsdam. Trotz wiederholter Hinweise und Gespräche konnten bislang keine grundlegenden Verbesserungen erreicht werden. Politischer Einsatz ist hier dringend erforderlich – ein positives Beispiel ist die angestrebte Verbesserung der Situation am Bahnhof Marquardt. Die Landeshauptstadt muss politisch Druck aufbauen und öffentlich Verantwortung einfordern.

Die zur Verfügung stehenden Fördermittel – insbesondere im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs – sind in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Auch das Budget im Geschäftsbereich 4 (GB4), das u. a. für Maßnahmen wie Fahrbahnabsenkungen oder taktile Leitsysteme vorgesehen ist, wurde reduziert. Dadurch verzögern sich wichtige bauliche Maßnahmen zur Herstellung barrierefreier Verkehrswege. Eine Stärkung dieser Mittel wäre entscheidend, um bestehende Barrieren systematisch und im gewünschten Tempo abbauen zu können.

Immer wieder berichten Betroffene von diskriminierenden oder unverständigen Situationen mit Fahrpersonal. Es wird dringend empfohlen, gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für Bus- und

Bahnfahrenden durchzuführen. Die interne Fahrausbildung der ViP sollte dies als Block in Zukunft integrieren.

In Teilen der Stadt – insbesondere in denkmalgeschützten Bereichen – stehen Maßnahmen zur Barrierefreiheit in Konflikt mit dem Denkmalschutz. Hier braucht es eine sachorientierte Abwägung und eine konstruktive Zusammenarbeit der zuständigen Stellen.

Gewalt in (Pflege-)Einrichtungen

Durch einen neuerlich bekannt gewordenen Fall in Potsdam, muss das Thema der Gewalt gegen Menschen mit Behinderung dringend auf die (öffentliche) Agenda gesetzt werden. Dieser Fall verweist exemplarisch auf strukturellen Ableismus, der sich aus den Abhängigkeitsverhältnissen und asymmetrischen Machtverhältnissen ergibt, denen Menschen mit Behinderung häufig ausgesetzt sind – in diesem Fall in einer vollstationären Wohnform. Verstärkt wird diese Problematik durch den bestehenden Fachkräftemangel, der das Risiko von Grenzüberschreitungen in stationären aber auch ambulanten Settings zusätzlich erhöht. Die Tatsache, dass eine ehemalige Auszubildende die Vorfälle zur Anzeige gebracht hat und die Mitarbeiterin freigestellt, verurteilt und gekündigt wurde, kann als Hinweis auf funktionierende interne Meldestrukturen und Teile eines gelebten

Gewaltschutzkonzepts gewertet werden. Zugleich machen die Einlassungen der Angeklagten im Prozess deutlich, dass höchst problematische und ableistische Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderung fortbestehen. Wenn die Angeklagte von „schwierigen Klienten“ spricht, die „mit Absicht“ Dinge tun, die sie nicht tun sollen, und die Betreuer „austesten“ wollen, offenbart dies ein defizitorientiertes Menschenbild. Auch die Äußerungen des Verteidigers, wonach „manche Aktionen grob wirken, wenn man da von außen draufguckt, dass diese Aktionen aber in der Situation die normale Arbeit sein können“¹³ verdeutlicht wie sehr gewisse Handlungsweisen in Einrichtungen als normal verstanden und dadurch verharmlost werden.

Wir müssen unser Augenmerk besonders deshalb darauf richten, weil dieser Fall bei Weitem kein Einzelfall ist, sondern das strukturelle Problem von psychischer wie physischer Gewalt gegen Menschen mit Behinderung zeigt – gerade wenn diese in Abhängigkeitsverhältnissen leben. Das Rechercheprojekt Ableismus tötet¹⁴ dokumentiert Fälle von Gewalt und stellt Forderungen zum Gewaltschutz auf. Auch Potsdam muss sich dieser gravierenden Problematik annehmen.

Als Hauptforderung wird die Abschaffung von vollstationären Einrichtungen gefordert. Diese Forderung – die hier in Potsdam durchaus auch von den Trägern selbst unterstützt wird, wie die Kooperation mit dem Oberlinhaus in der Erarbeitung des Lokalen Teilhabepans zeigt – gestaltet sich in einer Stadt, in der (barrierefreier und bezahlbarer) Wohnraum mehr als knapp ist, als herausfordernd. Im Wissen um die derzeitige Situation können aber kurz- und mittelfristige Maßnahmen die Situation von Menschen mit Behinderung in Wohneinrichtungen verbessern. So gehören Gewaltschutzkonzepte mittlerweile zum Standard und können präventiv wirken, aber auch zu einem verbesserten Prozess führen, wenn tatsächlich Gewaltdelikte stattfinden. Allerdings bestehen keine Qualitätskriterien und auch kein landesweites systematisches Überwachungskonzept. Weitere Hinweise finden sich auf der bereits genannten Plattform.

Befördert durch den gesellschaftlichen Ableismus in unserer Gesellschaft entsteht eine Hierarchie zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen, die es Menschen mit Behinderungen erschwert, ihre individuellen Ansprüche und Grenzen wahrzunehmen. Wir müssen diese Strukturen öffnen,

¹³ <https://www.maz-online.de/lokales/potsdam/gewaltvorwurfe-im-oberlinhaus-mitarbeiterin-wegen-koerperverletzung-und-noetigung-verurteilt-Y7YLKKE55H3ZCRDJXT42HFOWM.html>

¹⁴ <https://ableismus.de/toetet/de>

transparent machen, abschaffen. Und auch hier ist die Begegnung und der Respekt füreinander ein wichtiger Grundstein: Je mehr Kontakt Menschen mit Behinderung in segregierten Systemen mit Menschen außerhalb der Einrichtungen haben, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass Grenzen gesetzt und gewahrt werden können.

Herausforderungen/Bedarfe

Das Land Brandenburg erarbeitet derzeit ein landesweites Überwachungskonzept zum Gewaltschutz, das unter anderem die systematische Prüfung von Gewaltschutzkonzepten in Einrichtungen vorsieht. Diese Maßnahmen müssen auch in Potsdam konsequent umgesetzt und durch kommunale Ergänzungen flankiert werden. Ziel sollte ein verlässliches Monitoring, ein regelmäßiger fachlicher Austausch mit den Trägern sowie die Entwicklung lokaler Qualitätsstandards sein. Mit der Besetzung der Stelle der Sachbearbeiter/in Rehabilitations- und Sozialsysteme in der Landeshauptstadt Potsdam soll dies in die Wege geleitet werden. Die Zusammenarbeit mit der Aufsicht für unterstützende Wohnformen und dem Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg sollte intensiviert werden, um strukturelle Gewalt frühzeitig erkennen und ihr wirksam vorbeugen zu können.

Fazit

Inklusion muss als dauerhafte Querschnittsaufgabe verstanden und konsequent mitgedacht werden – in Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft.

Dieses Leitbild bildet den Kern des vorliegenden Berichts. Denn obwohl bereits zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht wurden – etwa die Fortschreibung des Lokalen Teilhabeplans, die Reaktivierung eines starken Beirats, die Förderung inklusiver Arbeitsstrukturen und umfangreiche Veranstaltungen zur Bewusstseinsbildung – zeigen sich weiterhin deutliche strukturelle Barrieren in nahezu allen Lebensbereichen. Der Zugang zu Bildung, Arbeit, Wohnraum, Mobilität und kultureller Teilhabe ist für viele Menschen mit Behinderung noch immer erschwert oder durch institutionelle Rahmenbedingungen begrenzt. Besonders sichtbar wird dies dort, wo ableistische Denkweisen, mangelnde Datenlagen oder fehlende personelle Ressourcen eine wirksame Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention behindern. Die Umsetzung ist dabei kein freiwilliges Engagement, sondern eine rechtlich bindende Verpflichtung aus der UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 2009 in Deutschland geltendes Recht ist.

Wenn Inklusion keine Zusatzaufgabe bleiben soll, sondern als Leitprinzip einer gerechten Stadtgesellschaft verankert werden will, braucht es ein langfristiges politisches Bekenntnis, strukturelle Verbindlichkeit sowie ausreichend finanzielle und personelle Mittel. Nur wenn Inklusion nicht Einzelnen überlassen bleibt, sondern als gemeinsame Aufgabe in allen Bereichen und Entscheidungsebenen mitgedacht wird, kann eine inklusive Stadt Realität werden – in der Vielfalt geachtet, Teilhabe ermöglicht und Diskriminierung aktiv abgebaut wird.