



Modul 2

Schutz vor Diskriminierung



Schutz vor Diskriminierung



Einer anderen Person zu beweisen, dass es Diskriminierung wirklich gibt, ist sehr schwer. Selbst wenn du Beispiele hast, ist es schwer, Beweise vorzubringen.²¹

Serpil C.

Was ist eine Diskriminierung?

Oft werden Diskriminierungen von Menschen, die nicht direkt davon betroffen sind, nicht wahr- oder ernstgenommen. Auch wenn der Begriff Diskriminierung allgemein geläufig ist, fällt es vielen Menschen schwer zu definieren, was genau damit gemeint ist. Das hat auch damit zu tun, dass Diskriminierungen in verschiedenen Situationen auftreten und unterschiedlich wirken können. So kann eine Person eine andere mit einem diskriminierenden Begriff beschimpfen oder durch eine andere Handlung direkt diskriminieren. Aber auch die Darstellung von bestimmten Personen in den Medien oder in Schulbüchern kann diskriminierend sein. Außerdem können Strukturen diskriminierend wirken: Wenn beispielsweise Personen aus manchen gesellschaftlichen Gruppen nicht in Führungspositionen kommen, kann das ein Hinweis auf eine strukturelle Diskriminierung sein.

Was genau ist also eine Diskriminierung, welche Rolle spielen Menschenrechte und wie kann man gegen Diskriminierung aktiv werden?

Diskriminierungen haben etwas damit zu tun, dass Menschen ungleich behandelt werden. Allerdings handelt es sich nicht bei jeder Ungleichbehandlung um eine Diskriminierung. So würde es wohl kaum jemand als diskriminierend bezeichnen, wenn die Krankenkasse einem Menschen ohne Gehschwierigkeiten keinen Rollstuhl zahlt, während sie für jemanden, der aufgrund einer Behinderung oder Erkrankung einen Rollstuhl benötigt, die Kosten übernimmt. Eine Ungleichbehandlung ist dann eine Diskriminierung, wenn sie sachlich nicht gerechtfertigt ist.

Diskriminierung = ungerechtfertigte Ungleichbehandlung

Bei Diskriminierungen werden Menschen in Kategorien eingeteilt – in der Regel anhand eines Merkmals²², das eine Person oder Gruppe trägt oder das ihr zugeschrieben wird. Dieses Merkmal wird abgewertet, wobei häufig Vorurteile oder Vorannahmen eine Rolle spielen.

21 Open Society Justice Initiative (Hg.) (2013): Gleichberechtigung an deutschen Schulen fordern. New York: Open Society Justice Initiative, S.17. www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/gleichberechtigung-an-deutschen-schulen-fordern-20131025.pdf (PDF, 1,2 MB, nicht barrierefrei, Stand: 18.11.2015).

22 Der Begriff Merkmal wird von vielen Diskriminierungserfahrenen abgelehnt, da er als „Stempel“ wahrgenommen wird und zur Fehleinschätzung führt, die Zuschreibungen, die mit solchen Kategorisierungen verbunden sind, seien zutreffend. Da der Begriff Merkmal häufig in juristischen Zusammenhängen verwendet wird, sei er an dieser Stelle genannt, wird aber im weiteren Text vermieden.

Mögliche Dimensionen von Diskriminierung*



* In Anlehnung an: Dimensionen der Vielfalt nach Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2003): *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*. Bakersfield: Soc for Human Resource Mgmt. Loden, Marilyn/Rosener, Judy B. (1991): *Workforce America!: Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. New York: McGraw Hill. zit. nach Yegane Arani, Aliyeh (2013): *Diversity-Kompetenz: Chance und Herausforderung für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S.5.

Dies führt dazu, dass Personen, die das Merkmal tragen oder denen es zugeschrieben wird, schlechter behandelt werden als andere, ohne dass es dafür eine Rechtfertigung gibt. So erfolgen Diskriminierungen beispielsweise im Zusammenhang mit dem Geschlecht, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, dem Alter, der Religion oder Herkunft. Diskriminierend ist es aber auch, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Dies geschieht zum Beispiel, wenn einem gehörlosen Menschen Gebärdensprachdolmetschen mit der Begründung verwehrt wird, dass hörende Menschen diese Leistung auch nicht erhalten.



Diskriminierend ist es auch, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden.

Systematische Diskriminierungen werden manchmal mit speziellen Begriffen bezeichnet: Homophobie beschreibt beispielsweise Diskrimi-

nierungen aufgrund der sexuellen Orientierung eines Menschen, → Rassismus meint Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe und/oder der kulturellen, ethnischen oder nationalen Herkunft, Antisemitismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen jüdischen Glaubens, Islamophobie/Islamfeindlichkeit oder antimuslimischer Rassismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen muslimischen Glaubens, Sexismus bezieht sich auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Bei Diskriminierungen ist nicht ausschlaggebend, ob die Annahme über eine Person, beispielsweise dass sie eine bestimmte Religion hat, zutrifft. So können Personen mit türkisch klingendem Namen von antimuslimischem Rassismus betroffen sein, ohne tatsächlich muslimischen Glaubens zu sein. Außerdem können verschiedene Dimensionen von Diskriminierung zusammenwirken. So kann die Diskriminierung einer Frau mit Behinderung sowohl mit ihrem Geschlecht als auch mit ihrer Behinderung zusammenhängen. Es gibt aber auch spezifische Diskriminierungen, die nur Frauen mit Behinderungen treffen, beispielsweise, wenn ihnen die Fähigkeit, eine „gute Mutter“ sein zu können, abgesprochen wird.

Es kann zu Diskriminierungen kommen, ohne dass jemand bewusst oder absichtlich diskriminiert. Wesentlich ist der Effekt und nicht die Absicht: Viele Menschen mit Migrationsgeschichte, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, erleben es beispielsweise als diskriminierend, wenn sie für ihr gutes Deutsch gelobt oder wiederholt gefragt werden, woher sie „wirklich“ kommen. Denn damit wird ihnen signalisiert, dass sie als fremd und nicht zur deutschen Gesellschaft gehörig wahrgenommen werden. Diese Formen von Diskriminierungen nennt man Alltagsrassismus.

Es ist auch möglich, dass Menschen nicht direkt durch andere Menschen, sondern durch Regeln und Strukturen diskriminiert werden. Untersuchungen zeigen, dass beim Übergang von der Grund- zur weiterführenden Schule verschiedene Aspekte zusammen zu einer solchen strukturellen Benachteiligung beitragen. So beziehen Lehrkräfte bei der Frage, welche weiterführende Schulart sie Schüler_innen empfehlen, häufig auch mit ein, ob ein_e Schüler_in perfekt Deutsch spricht. Dies kann dazu führen, dass Schüler_innen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch trotz guter Leistungen nicht der Besuch eines Gymnasiums empfohlen wird.²³ Derartige Diskriminierungen werden – insbesondere von Personen, die davon nicht benachteiligt sind – häufig nicht wahrgenommen. Das erschwert es, dagegen aktiv zu werden.

Was hat Diskriminierung mit Menschenrechten zu tun?

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein grundlegendes Prinzip der Menschenrechte. Alle Menschenrechtsverträge enthalten spezielle Artikel zum Diskriminierungsschutz, aber auch jedes einzelne Menschenrecht muss ohne Diskriminierung gewährleistet werden. Darüber hinaus gibt es Menschenrechtsverträge, die bestimmte Personengruppen vor Diskrimi-

nierung schützen, beispielsweise die →Frauenrechtskonvention oder die →Anti-Rassismuskonvention. Ziel des menschenrechtlichen Diskriminierungsschutzes ist, dass alle Menschen rechtlich und tatsächlich gleichberechtigt sind.

Dabei sind die internationalen Menschenrechtsverträge immer auch Produkte von historischen und politischen Entwicklungen. So enthält einer der ersten rechtsverbindlichen Menschenrechtsverträge, der →Internationale Pakt über politische und bürgerliche Rechte aus dem Jahr 1966 (kurz: Zivilpakt), kein explizites Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Damals wurde die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen politisch und gesellschaftlich noch nicht wahrgenommen und erst recht nicht aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen diskutiert. Allerdings verbietet der Zivilpakt die Diskriminierung aufgrund des „sonstigen Status“²⁴. Damit wurde das Dokument schon damals offen für weitere Formen von Diskriminierung formuliert. Seit 1966 hat sich der menschenrechtliche Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen entscheidend weiterentwickelt, so dass es 2006 zur Verabschiedung einer eigenen →UN-Behindertenrechtskonvention kommen konnte.

Wie bereits in Modul 1 „Was sind Menschenrechte?“ erläutert, ist in erster Linie der Staat für die Achtung, den Schutz und die Gewährleistung der Menschenrechte zuständig. Menschenrechtsverletzungen im Bereich der Diskriminierung können in der direkten Verantwortung des Staates liegen, wenn unmittelbar durch den Staat, also durch staatliche Einrichtungen wie Behörden, Schulen, die Polizei oder Gesetze, diskriminiert wird. Dies ist etwa der Fall, wenn verheirateten heterosexuellen Paaren Vorteile im Steuer- oder Erbrecht eingeräumt werden, nicht aber schwulen oder lesbischen Paaren, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben.

23 Vgl. Gomolla, Mechtild/Radke, Frank-Olaf (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske + Budrich, S. 234 ff.

24 UN, Generalversammlung (1966): Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) vom 16.12.1966. Resolution 2200A (XXI), Artikel 2 Absatz 1. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICCPR/iccp_r_de.pdf (PDF, 77 KB, nicht barrierefrei, Stand: 15.12.2015).

Gleichzeitig ist der Staat auch in seiner menschenrechtlichen Schutzpflicht daran gebunden, Menschen von Diskriminierungen durch Dritte zu schützen. Aus diesem Grund gibt es in Deutschland seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG wendet sich gegen rassistische Diskriminierung und Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in einigen zentralen Lebensbereichen, insbesondere im Bereich des Arbeitsmarktes. Allerdings weist das AGG auch bestimmte Schutzlücken auf: Es schützt Arbeitnehmende, aber nicht selbstständig Tätige. Auch schützt das AGG nicht vor Diskriminierungen aufgrund des sozialen Status, etwa aufgrund von Armut.

Was tun gegen Diskriminierung?

Diskriminierungen haben immer etwas mit Macht zu tun. Die Person oder Institution, die diskriminiert, muss die Macht haben, das diskriminierende Verhalten ausüben zu können. Dies wird deutlich, wenn Wohnungseigentümer_innen nicht an Menschen mit ausländisch klingendem Namen vermieten. Die Person, der die Wohnung gehört, verfügt in dieser Situation über deutlich mehr Macht als die Wohnungssuchenden. Diese Diskriminierung wirkt dann besonders stark, wenn die Lage auf dem Wohnungsmarkt angespannt ist.

Die Reflexion von Machtverhältnissen ist deshalb ein wichtiges Element, um Diskriminierungen entgegen zu treten. Allerdings ist Handlungsmacht an sich nichts Negatives. Sie kann auch dafür eingesetzt werden, um gegen Diskriminierung und für Menschenrechte einzutreten. So ist es auch eine Form von Handlungsmacht, wenn sich jemand öffentlich über eine Diskriminierung beschwert.



Wenn man gegen Diskriminierungen aktiv werden will, muss man sich zunächst bewusst machen, dass es darum geht, (Menschen-)Rechte einzufordern und nicht darum, um Toleranz oder Nachsicht zu bitten.

Wenn man gegen Diskriminierungen aktiv werden will, muss man sich zunächst bewusst machen, dass es darum geht, (Menschen-)Rechte einzufordern und nicht darum, um Toleranz oder Nachsicht zu bitten. Menschen haben beispielsweise ein Recht darauf, nicht mit diskriminierenden Bezeichnungen betitelt zu werden. Dies ist nicht bloß eine Frage der Höflichkeit, sondern menschenrechtlich geboten. Kommt man alleine nicht weiter, ist es hilfreich, sich an eine zivilgesellschaftliche oder staatliche Beratungs- oder Beschwerdestelle zu wenden und sich gegebenenfalls auch juristische Unterstützung zu holen.



Eine Möglichkeit, Diskriminierungen auf struktureller Ebene entgegenzuwirken, sind Nachteilsausgleiche, die oft als „positive Maßnahmen“ bezeichnet werden. Positive Maßnahmen fördern gezielt Personengruppen, die strukturell in bestimmten Bereichen benachteiligt werden. So ist zu beobachten, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt viel seltener eine Anstellung finden als Menschen ohne Behinderungen. Deshalb hat der deutsche Staat alle Betriebe ab einer Größe von 20 Arbeitsplätzen dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit einem Menschen mit amtlich festgestellter Schwerbehinderung zu besetzen. Falls ein Betrieb dieser Verpflichtung nicht nachkommt, muss er einen Ausgleich an das zuständige Integrationsamt zahlen. Durch diese positive Maßnahme setzt der Staat einen Anreiz, Menschen mit Behinderungen einzustellen, ihnen also einen besseren Zugang zu einem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Auch wenn in erster Linie der Staat die Aufgabe hat, vor Diskriminierung zu schützen, sind auch →zivilgesellschaftliche Organisationen wichtige Akteure für den Schutz vor Diskriminierung. Neben der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrung können sie neue Perspektiven in politische und gesellschaftliche Debatten einbringen und über Diskriminierungen aufklären und sensibilisieren. Eine besonders wichtige Rolle spielen Selbstorganisationen, also Organisationen von Menschen mit Diskriminierungserfahrung. Der Einsatz zivilgesellschaftlicher Organisationen trägt dazu bei, Diskriminierungsschutz als staatliche, aber auch als gesamtgesellschaftliche Aufgabe umfassend und effektiv umzusetzen. Wie bei den Menschenrechten gilt auch beim Diskriminierungsschutz: Damit dieser Schutz verwirklicht werden kann, müssen alle die Würde und die Rechte der anderen Personen achten.

Diskussionsanregungen



1. Diskutieren Sie die im Text genannte Definition von Diskriminierung. Finden Sie weitere Beispiele für Diskriminierungen?
2. Warum ist es wichtig, beim Diskriminierungsschutz immer auch die menschenrechtliche Perspektive zu beachten?
3. Im Text wird die Rolle von zivilgesellschaftlichen Organisationen beschrieben. Welche zivilgesellschaftlichen Organisationen kennen Sie? Recherchieren Sie dazu, falls notwendig.

Zur Vertiefung



Weitere Informationen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“. Baden-Baden: Nomos. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile (PDF, 5,4 MB).

Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch „Aktiv gegen Diskriminierung“. www.aktiv-gegen-diskriminierung.de

Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hg.) (2010): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: Springer.

Rottleuthner, Hubert/Mahlmann, Matthias (2011): Diskriminierungen in Deutschland. Vermutungen und Fakten. Baden-Baden: Nomos.

Rechtsdokumente

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf (PDF, 77 KB, nicht barrierefrei).

Anti-Rassismuskonvention: www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_de.pdf (PDF, 56 KB).

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICCPR/iccpr_de.pdf (PDF, 79 KB, nicht barrierefrei).

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICESCR/icescr_de.pdf (PDF, 56 KB).

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CEDAW/cedaw_de.pdf (PDF, 70 KB).

Übereinkommen über die Rechte des Kindes:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRC/crc_de.pdf (PDF, 2,4 MB).

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen:
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behindertenrechtskonvention/crpd_b_de.pdf (PDF, 126 KB).



Relevante Akteure aus Politik und Zivilgesellschaft

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de

Beratungsstellen deutschlandweit, zu finden beispielsweise über www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Beratung_Moeglichkeiten/Beratungsstellensuche/Beratungsstellensuche_node.html

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz:
www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/

Weitere Bildungsmaterialien und -methoden

Bundeskoordination Schule ohne Rassismus Schule mit Courage (Hg.) (2015): Lernziel Gleichwertigkeit. Berlin: Aktion Courage.

Bundeszentrale für politische Bildung/Deutsches Institut für Menschenrechte/Europarat (Hg.) (2005): Kompass – Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Bonn und Berlin: Bundeszentrale für Politische Bildung und Deutsches Institut für Menschenrechte.
http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike (2012): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Weinheim und München: Beltz Juventa.

Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht www.inklusion-als-menschenrecht.de

DGB-Bildungswerk Thüringen: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit.
www.baustein.dgb-bwt.de/index.php4

Mediathek der Vielfalt: www.vielfalt-mediathek.de

Nürnberger Menschenrechtszentrum: Diskriminierung trifft uns alle. Anregungen für die formale und nonformale Bildung.
www.diskriminierung.menschenrechte.org/wp-content/uploads/2012/05/Diskriminierung-handreichung-online.pdf (PDF, 929 KB, nicht barrierefrei)

Stand der genannten Websites: 15.12.2015

Übungen



Bitte beachten Sie besonders bei den Übungen zum Thema Diskriminierung die Hinweise unter „Sensibilität in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen in der Lerngruppe“ (S. 8) aus dem Kapitel „Einleitung und didaktische Hinweise“.

Übung 1: Was steht in den Menschenrechtsdokumenten?

Ziel

In dieser Übung lernen die Teilnehmenden verschiedene Artikel zur Definition von Diskriminierung kennen, dabei wird auch die historische Dimension der Nicht-Diskriminierungs-Diskurse deutlich. Gleichzeitig werden die Teilnehmenden dazu angeregt, sich mit Veränderungen im Bereich des menschenrechtlichen Diskriminierungsschutzes auseinanderzusetzen.

Zeit

20 bis 40 Minuten

Material

Kopien mit Artikeln aus der [→Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte](#), der [→Charta der Grundrechte der EU](#) und der [→Europäischen Menschenrechtskonvention](#) für alle Teilnehmenden (siehe S. 39)

 Das Arbeitsblatt finden Sie als gestaltetes PDF zum Ausdrucken auch unter www.institut-fuer-menschenrechte.de/mr-bm Modul 2, Vorlage „Was steht in den Menschenrechtsdokumenten?“

Anleitung

Lesen Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden

die drei Artikel, die Diskriminierung definieren. Fordern Sie im Anschluss die Teilnehmenden auf, in Kleingruppen folgende Fragen zu diskutieren und zu beantworten:

- Was fällt Ihnen bei den Definitionen auf?
- Worin unterscheiden sich die Definitionen?
- Wie erklären Sie sich das?

Auswertung

Im Anschluss an die Gruppenarbeit präsentieren alle Gruppen kurz ihre Ergebnisse. Diskutieren Sie die Ergebnisse der Gruppenarbeit. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Sind die Gruppen zu ähnlichen Ergebnissen gekommen?
- Wie haben Sie die Formulierungen „sonstigem Stand“, „insbesondere wegen“ und „eines sonstigen Status“, die die genannten Diskriminierungsmerkmale für weitere Aspekte offen halten, diskutiert?
- Welche Aspekte würden die Teilnehmenden in die Formulierung aufnehmen, wenn sie selber einen Artikel zum Schutz vor Diskriminierung verfassen könnten?



Was steht in den Menschenrechtsdokumenten?

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse,* Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Artikel 2, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)

Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse,* der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Ausrichtung, sind verboten.

Artikel 21 Absatz, 1 Charta der Grundrechte der EU (2000)

Der Genuss der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse,* der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.

Artikel 14, Europäische Menschenrechtskonvention (1950)

* Beachten Sie, dass in allen drei Texten der problematische und historisch belastete Begriff „Rasse“ vorkommt. In vielen Menschenrechtsdokumenten finden sich nach wie vor die Begriffe „Rasse“ oder „Rassendiskriminierung“. Dieser Begriff klingt so, als ob es tatsächlich verschiedene „menschliche Rassen“ gäbe. Dies ist falsch und kann Vorschub zu rassistischen Vorurteilen leisten. Verwenden Sie stattdessen beispielsweise den Begriff rassistische Diskriminierung.²⁵

25 Zum Weiterlesen: Cremer, Hendrik (2009): „...und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper Nr. 10, 2. Auflage. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf

Übung 2: Die Rolle der Medien

Ziel

Die Lerngruppe soll sich mit der Rolle der Medien bei der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Diskriminierungen sowie deren Auswirkungen auseinandersetzen.

Zeit

90 bis 120 Minuten

Material

Medienberichte (Zeitungen, Radio- und Fernsehbeiträge, Blogs); gegebenenfalls Stifte und Flipchartpapier zur Dokumentation der Gruppenarbeits- und Diskussionsergebnisse

Anleitung

Bitten Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen, jeweils einen Medienbeitrag zum Thema Diskriminierung zu recherchieren oder stellen Sie Medienberichte zur Verfügung. Eine gute Möglichkeit ist es, wenn jede Kleingruppe beispielsweise in einer aktuellen Zeitung oder einer Nachrichtensendung nach einem Beitrag sucht, der mit Diskriminierung zu tun hat.

Achten Sie bei der Auswahl der Medienberichte oder der Recherche der Gruppen darauf, dass die Beiträge nicht offen diskriminieren oder gar zu Gewalt aufrufen! Dies gilt insbesondere für Blogs und Websites, aber auch für Printmedien.

Fordern Sie die Kleingruppen anschließend auf, folgende Fragen zu diskutieren:

- Um was geht es im Medienbericht?
- Welche Form von Diskriminierung wird im Beitrag thematisiert? Kommt der Begriff Diskriminierung überhaupt vor?
- Wer kommt im Beitrag zu Wort? Wer nicht?
- Wird darauf aufmerksam gemacht, was gegen Diskriminierung getan werden könnte?
- Welche Sprache wird verwendet? Schwingt zwischen den Zeilen eine Abwertung bestimmter Personen(-gruppen) mit oder werden diskriminierende Begriffe verwendet? Woran machen Sie das fest?

Auswertung

Lassen Sie die Gruppen kurz ihre Ergebnisse vorstellen und diskutieren Sie die Antworten mit Hilfe von folgenden Fragestellungen:

- Was ist Ihnen besonders aufgefallen?
- Welche Diskriminierungen wurden in den ausgewählten Beiträgen aufgegriffen, welche kamen nicht vor?
- Wurde in den Medien eher über Einzelfälle oder auch über strukturelle Diskriminierungen berichtet?
- Welchen Einfluss hat die Medienberichterstattung auf die öffentliche Meinung zum Thema Diskriminierung?



Übung 3: Wie im echten Leben

Ziel

Diese Übung soll das Bewusstsein dafür schärfen, wie verschiedene Diskriminierungsaspekte zusammen wirken können. Die Übung eignet sich besonders, um strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen. Sie bietet außerdem gute Anknüpfungspunkte für die Diskussion darüber, was der/die Einzelne gegen potentielle Diskriminierungen tun kann.

Zeit

45 bis 60 Minuten

Material

ausgeschnittene Rollenkarten für die Teilnehmenden, großer Raum, Liste mit den Aussagen

Die Rollenkarten und die Liste der Aussagen finden Sie als gestaltetes PDF zum Ausdrucken unter www.institut-fuer-menschenrechte.de/mr-bm Modul 2, Vorlagen „Rollenkarten“ und „Aussagen“.

Sie können die Karten je nach Gruppe und Themenschwerpunkt anpassen und ergänzen.

Anleitung²⁶

Diese Übung kann Erinnerungen an eigene Erfahrungen von Diskriminierung oder Einschränkungen in der eigenen Handlungsfähigkeit hervorrufen. Auch kann es beim Ausschmücken der Rollenkarten zum Rückgriff auf Stereotype und Vorurteile kommen. Sie sollten deshalb bei der Auswertung darauf achten, dass diskriminierende Argumente als Legitimierung des Ist-Zustands hervorgebracht werden können, denen es entgegenzutreten gilt. Darauf sollten Sie vorbereitet sein und ausreichend Zeit für die Auswertung einplanen.

Alle Teilnehmenden erhalten jeweils eine Rollenkarte, die sie lesen sollen. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, die Rollenkarte niemand anderem zu zeigen und sich nicht darüber zu unterhalten. Die Teilnehmenden sollen sich nun auf die auf der Rollenkarte beschriebene Person

einlassen und aus deren Perspektive heraus versuchen, nachfolgende Fragen still für sich zu beantworten. Stimmt die Rollenkarte zu sehr mit der eigenen Person überein, kann die Karte noch einmal getauscht werden. Halten Sie dafür Ersatzkarten bereit. Die Rollenkarten geben nur minimale Informationen, das weitere Ausschmücken der Karten obliegt den Teilnehmenden.

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in die Rolle hineinzusetzen. Um ihnen dabei zu helfen, lesen Sie einige der folgenden Fragen laut vor. Machen Sie nach jeder Frage eine Pause, damit alle Zeit haben, sich ein Bild von sich selbst und ihrem Leben zu machen:

- Wie war Ihre Kindheit? In was für einem Haus haben Sie gewohnt? Was für Spiele haben Sie gespielt? Was haben Ihre Eltern gearbeitet?
- Wie sieht Ihr Alltag heute aus? Wo treffen Sie sich mit Ihren Freund_innen? Was machen Sie morgens, nachmittags, abends?
- Wie sieht Ihr Lebensstil aus? Wo leben Sie? Wie viel verdienen Sie im Monat? Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Was machen Sie in den Ferien?
- Was finden Sie aufregend? Wovor fürchten Sie sich?

Anschließend stellen sich alle Teilnehmenden nebeneinander in einer Reihe auf. Es muss genügend Platz zur Verfügung stehen, um sich circa 20 Meter nach vorne bewegen zu können. Anschließend lesen Sie die Aussagen nacheinander vor. Die Teilnehmenden sollen entsprechend ihren Erfahrungen und Vorstellungen die Fragen still für sich mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten. Bei jeder Frage, die sie mit „Ja“ beantworten würden, bewegen sich die Teilnehmenden eine Schrittlänge nach vorne. Bei jeder Frage, die sie mit „Nein“ beantworten würden, bleiben die Teilnehmenden in ihrer Position. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich nach dem Vorlesen der letzten Aussage ihre Schlussposition im Raum zu vergegenwärtigen.



26 In Anlehnung an: Kompass (2005), siehe Fußnote 14, S. 132; SOS Rassismus (1996): Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit, S. 91 ff. zitiert nach Miteinander e.V. (2004): Integration. Übungen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung, S. 26.

Auswertung

1. Kurzauswertung noch in Rollen und auf der Schlussposition:

Bitten Sie die Teilnehmenden, folgende Fragen zu beantworten. Dabei können sie nun auch verraten, welche Rolle sie eingenommen haben. Befragen Sie die Personen zu ihrer jeweiligen Position. Dabei empfiehlt es sich, zuerst die Personen ganz vorne und ganz hinten zu befragen und anschließend zum Mittelfeld überzugehen.

- Wie geht es Ihnen in Ihrer Position?
- Bei welchen Fragen sind Sie weitergekommen, bei welchen nicht?
- An die Personen ganz vorne: Haben Sie mitbekommen, was hinter Ihnen passiert ist?
- An die Personen ganz hinten: Wie ging es Ihnen, als die anderen an Ihnen vorbeigezogen sind?

Fordern Sie die Teilnehmenden dazu auf, ihre Rollen zu verlassen, zum Beispiel durch Ausschütteln des Körpers, und ins Plenum zurückzukehren.

2. Auswertung im Plenum. Diskutieren Sie in der Gruppe folgende Aspekte:

- Wie leicht oder schwer ist es Ihnen gefallen, sich in die beschriebene Rolle hineinzusetzen? Worauf haben Sie beim Ausschmücken ihrer Rolle zurückgegriffen?
- Welche Aspekte waren ausschlaggebend dafür, ob eine Person am Ende vorne, in der Mitte oder hinten stand?
- Haben die Personen, die ganz vorne standen, selbst etwas zu ihrer Position beigetragen?
- Welche Möglichkeiten haben die Personen, an ihrer Situation selbst etwas zu verändern?
- Starten in der Realität tatsächlich alle vom gleichen Startpunkt aus?
- Spiegelt diese Übung gesellschaftliche Realität wider? Inwiefern?
- Was hat die Übung mit Menschenrechten zu tun?
- Was müsste passieren/was könnten wir tun, damit es weniger Diskriminierungen gibt?



siehe dazu auch Übung 4.

Hier erhalten Sie einen ersten Eindruck von den Rollenkarten (links) und Aussagen.

Sie sind eine erwerbslose, alleinerziehende Mutter.

Sie sind 19 Jahre alt und die Tochter des US-Botschafters.

Ich habe keine finanziellen Schwierigkeiten.

Wenn über Menschen wie mich in den Medien berichtet wird, geschieht dies respektvoll.

Ich kann an einem internationalen Seminar im Ausland teilnehmen.

Übung 4: Was tun gegen Diskriminierung?

Ziel

Die Teilnehmenden machen sich ihre eigenen Kompetenzen bewusst und lernen, dass sie sich auf vielfältige und kreative Weise aktiv für Menschenrechte und gegen Diskriminierungen einsetzen können.

Zeit

90 bis 120 Minuten plus gegebenenfalls Zeit zur Durchführung der geplanten Aktion



Materialien

Papier und Stifte

Anleitung

Bitte adaptieren Sie diese Übung so, dass Sie zu Ihrer Gruppengröße und Ihrem Kontext passt. Möglicherweise bietet es sich an, die Übung in Kleingruppen durchzuführen. Auch Einzelarbeit ist möglich, beispielsweise wenn sich die Teilnehmenden nicht kennen oder nur für einen sehr kurzen Zeitraum zusammen lernen.

Wählen Sie gemeinsam in der Gruppe einen bestimmten Diskriminierungsaspekt aus, den die (Klein-) Gruppe bearbeiten möchte. Sammeln Sie in der Gruppe Ideen für eine Aktion, mit der sie auf die Diskriminierung aufmerksam machen und etwas dagegen tun können. Beispiele sind Ausstellungen, Petitionen, Konzerte, Theaterstücke oder Dialog-Runden.

Entscheiden Sie sich gemeinsam für eine der vorgeschlagenen Aktionen. Fordern Sie anschließend die Teilnehmenden auf, die Aktion so zu planen, dass alle etwas zur Umsetzung der Aktion beitragen können.

Hilfreich bei der Erstellung des Aktionsplans können folgende Fragen sein:

- Was ist das Ziel der Aktion?
- Wer kann welche Kompetenzen einbringen?
- Welche (Menschenrechts-)Dokumente sind relevant?
- Wie sehen die einzelnen Schritte aus?
- Wie viel Zeit und welche Ressourcen werden benötigt?
- Was sind die ersten Umsetzungsschritte?
- Wer übernimmt welche Aufgaben?

Auswertung

Falls Sie in Gruppen gearbeitet haben, bitten Sie die Teilnehmenden ihren Aktionsplan vorzustellen. Dabei sollen die Teilnehmenden auch ans Plenum zurückmelden, wie es ihnen bei der Durchführung dieser Übung ergangen ist.

Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Wie war der Prozess zur Entwicklung der Aktion/des Aktionsplans? Was fiel Ihnen leicht? Was war herausfordernd?
- Wie haben Sie es geschafft, dass alle ihre Kompetenzen einbringen können? Wie konnte die Gruppe von den Kompetenzen der Einzelnen profitieren? Wie haben sich die Kompetenzen ergänzt? Konnten Sie etwas voneinander lernen?
- Bräuchten Sie Unterstützung, um Ihren Aktionsplan in die Tat umzusetzen? Wer könnte Sie unterstützen?

Falls die Teilnehmenden Lust haben, können sie ihre geplante Aktion in die Tat umsetzen. Bieten Sie dabei, falls nötig und gewünscht, Ihre Unterstützung an! Wenn möglich, kommen Sie als Gruppe nach den Aktionen wieder zusammen, berichten von Erfolgen und Herausforderungen und feiern gemeinsam den Abschluss.

Was ist ein Aktionsplan?

Ein Aktionsplan umfasst mehrere Maßnahmen (hier: Ideen) um ein übergeordnetes Ziel (hier: aktiv werden gegen Diskriminierung) zu erreichen. Im Aktionsplan werden die Ziele und Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festgehalten.

Glossar

Abschließende Bemerkungen

engl.: Concluding Observations. Abschließende Bemerkungen werden von dem zuständigen →Fachausschuss einer →UN-Menschenrechtskonvention verfasst. Nach Diskussion eines →Staatenberichts werden in den Abschließenden Bemerkungen Fortschritte und Mängel bei der Umsetzung einer UN-Menschenrechtskonvention in einem Staat zusammengefasst und Empfehlungen zur Verbesserung der Verwirklichung der Menschenrechte gegeben.

Allgemeine Bemerkungen/Allgemeine Empfehlungen

engl.: General Comments/General Recommendations. Allgemeine Bemerkungen (bei einigen Menschenrechtsverträgen: Allgemeine Empfehlungen) werden von den →Fachausschüssen zu den grundlegenden →UN-Menschenrechtsabkommen verfasst. Sie konkretisieren zentrale Aspekte und einzelne Artikel aus den Menschenrechtsverträgen und sind damit eine wichtige Interpretationshilfe für die Auslegung des Abkommens.



Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)



engl.: Universal Declaration of Human Rights. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wurde am 10. Dezember 1948 von der →Generalversammlung der →Vereinten Nationen verabschiedet. Als erste internationale Menschenrechtserklärung enthält sie das „mensenrechtliche Gesamtprogramm“; in ihr sind bürgerliche und politische Rechte sowie wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte niedergelegt. Sie ist rechtlich nicht verbindlich, gilt aber als weltweit anerkannte Grundlage für die Fortentwicklung der Menschenrechte.

Anti-Rassismuskonvention

auch: Internationale Konvention zur Beseitigung jeder Form von rassistischer* Diskriminierung, engl.: International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD), verabschiedet 1965, in Kraft getreten 1969. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss gegen rassistische Diskriminierung. →Vertragsstaaten verpflichten sich, allen Menschen das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz zu gewährleisten, wirksamen Schutz gegen rassistische Handlungen zu leisten sowie Vorurteile durch Unterricht, Erziehung, Kultur und Information zu bekämpfen.

* In vielen Menschenrechtsdokumenten finden sich nach wie vor die Begriffe „Rasse“ oder „Rassendiskriminierung“. Diese Begriffe klingen so, als ob es tatsächlich verschiedene „menschliche Rassen“ gäbe. Dies ist falsch und kann Vorschub zu rassistischen Vorurteilen leisten. Verwenden Sie stattdessen beispielsweise den Begriff rassistische Diskriminierung.



Behindertenrechtskonvention (BRK)

auch: Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, engl.: Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), verabschiedet 2006, in Kraft getreten 2008. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Der Vertrag verpflichtet →Vertragsstaaten, Menschen mit Behinderungen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten. Zudem fordert die Konvention die →Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Bürgerrechte

engl.: Civil Rights. Als Bürgerrechte bezeichnet man solche Rechte, die nur den Bürger_innen eines Staates (Staatsangehörigen) zustehen. Bezogen auf Deutschland stehen Bürgerrechte, beispielsweise das Wahlrecht, nach dem Grundgesetz nur Bürger_innen mit deutscher Staatsangehörigkeit zu (anders als →Grundrechte).



Charta der Grundrechte der Europäischen Union

auch: Grundrechtecharta, Europäische Grundrechtecharta, engl.: Charter of Fundamental Rights of the European Union, verabschiedet 2000, in Kraft getreten 2009. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union garantiert allen auf dem Gebiet der Europäischen Union lebenden Menschen, die in der Charta genannten bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rechte. Alle →Mitgliedstaaten und Organe der →Europäischen Union müssen diese Rechte und Freiheiten beachten, wenn sie EU-Recht anwenden oder in nationales Recht umsetzen. Werden diese Rechte verletzt, können sie vor nationalen Gerichten und dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) geltend gemacht werden.

Deklaration

siehe: Erklärung

Diversität, Diversity

Diversity bedeutet Vielfalt oder auch Vielfältigkeit. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Menschen werden als Bereicherung für ein vielfältiges, demokratisches Zusammenleben in der Gesellschaft wertgeschätzt. Menschliche Vielfalt, beispielsweise in Bezug auf Religion, Herkunft, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, wird gezielt gefördert.

Erklärung

auch: Deklaration, engl.: Declaration. Menschenrechtliche Erklärungen legen vereinbarte Normen fest. Deklarationen der Vereinten Nationen, etwa die →Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder die Erklärung zu den Rechten von Menschenrechtsverteidigern und – verteidigerinnen, sind zwar einflussreich, aber rechtlich nicht bindend.

Europarat

engl.: Council of Europe, gegründet am 5. Mai 1949. Mitglied im Europarat sind 47 Staaten (Stand: Dezember 2015) und damit fast alle Staaten

Europas. Ziel des Europarates ist es, in Europa gemeinsame demokratische und rechtsstaatliche Prinzipien zu etablieren. Ein grundlegendes Menschenrechtsabkommen des Europarates ist die →Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Deutschland ist Mitglied des Europarats.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

engl.: European Court of Human Rights (ECHR), gegründet: 1959. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte ist ein (seit 1998 ständiger) Gerichtshof mit Sitz in Straßburg. Der Gerichtshof befasst sich im Rahmen von →Individualbeschwerden und Staatenbeschwerden der →Vertragsstaaten (alle 47 Mitglieder des →Europarats) mit der Verletzung von Rechten aus der →Europäischen Menschenrechtskonvention oder ihrer →Zusatzprotokolle.



Europäische Grundrechtecharta

siehe: Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK)

siehe: Europäische Menschenrechtskonvention



Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

auch: Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten.
engl.: Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, verabschiedet 1950, in Kraft getreten 1953. Die EMRK ist rechtlich bindend für alle Mitglieder des →Europarates und formuliert einen Katalog von Grund- und Menschenrechten. Über die Einhaltung der in der Konvention bezeichneten Rechte durch die →Mitgliedstaaten wacht der →Europäische Gerichtshof für Menschenrechte.

Europäische Union (EU)

engl.: European Union. Gegründet: 1992. Die europäische Union ist ein wirtschaftlicher und politischer Zusammenschluss von 28 europäischen Staaten (Stand: Dezember 2015). Die Europäische Union ging aus der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft hervor, die sich schon 1957 gründete. 2009 trat die Europäische →Grundrechtecharta für alle EU-Mitgliedstaaten in Kraft. Deutschland ist →Mitgliedstaat der Europäischen Union.

Expertenausschuss

siehe: Fachausschuss

Fachausschuss

auch: Experten Ausschuss, Vertragsorgan, engl.: UN Treaty Body. Die UN-Experten Ausschüsse bestehen aus unabhängigen Sachverständigen, die für die Überwachung der →UN-Menschenrechtsabkommen zuständig sind. Zu jedem Menschenrechtsabkommen gibt es einen dazugehörigen Experten Ausschuss. Die Experten Ausschüsse prüfen die →Staatenberichte, formulieren →Abschließende Bemerkungen und entscheiden über →Individualbeschwerden.

Frauenrechtskonvention

auch: Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, engl.: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), verabschiedet 1979, in Kraft getreten 1981. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau. →Vertragsstaaten verpflichten sich u. a. Maßnahmen zur Verwirklichung der gesetzlichen und tatsächlichen Gleichheit von Mann und Frau und zur vollen Entfaltung und Förderung der Frau zu ergreifen.



Generalversammlung

engl.: General Assembly. Die Generalversammlung der →Vereinten Nationen ist eines der Hauptorgane der →Vereinten Nationen. In ihr sind momentan 193 →Mitgliedstaaten mit je einer Stimme vertreten (Stand: Dezember 2015). Die Generalversammlung ist unter anderem für die Weiterentwicklung von Menschenrechtsstandards und -verträgen zuständig.

Genfer Flüchtlingskonvention (GFK)

Die Genfer Flüchtlingskonvention ist die völkerrechtlich verbindliche Grundlage für das Recht auf Asyl. Sie gilt als weltweit zentrales Instrument zum Schutz von geflüchteten Menschen und wurde im Jahr 1951 von den →Vereinten Nationen verabschiedet. Einer ihrer wichtigsten Grundsätze ist das Verbot, Flüchtlinge in ein Land zurückzuschicken, in denen ihnen schwere Menschenrechtsverletzungen drohen und ihnen kein sicherer Aufenthalt gewährleistet werden kann.



Grundrechte

Als Grundrechte bezeichnet man die im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland geregelten Menschenrechte (Artikel 1-19, 20 Absatz 4, Artikel 33, 38, 101, 103 und 104), die für alle Menschen in Deutschland gelten (anders als →Bürgerrechte).

Grundrechtecharta

siehe: Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Herkunftsland

auch: Herkunftsstaat, engl: Country of origin.
Als Herkunftsland wird das Land bezeichnet, dem eine Person vor ihrer Ausreise angehört hat oder in dem diese dauerhaft gelebt hat.

Herkunftsstaat

siehe: Herkunftsland



Individualbeschwerdeverfahren

engl.: Individual Complaint Mechanism. Die Individualbeschwerde ist ein von den →Vereinten Nationen eingeführtes Kontrollverfahren zum Schutz der Menschenrechte. Nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs können Personen, die behaupten, in ihren Rechten verletzt worden zu sein, sich bei einem →UN-Fachausschuss beschweren. Die Individualbeschwerde ist bei vielen →Menschenrechtskonventionen möglich und wird meist durch ein →Zusatzprotokoll geregelt.

Inklusion

engl.: Inclusion. Mit dem Begriff Inklusion wird darauf hingewiesen, dass alle Menschen von Beginn an das Recht haben, gleichberechtigt und selbstbestimmt Teil der Gesellschaft zu sein. Deshalb müssen die Mechanismen, die Menschen aus der Gesellschaft ausschließen, abgeschafft und Verfahren, Institutionen und Politiken so umgestaltet werden, dass jeder Mensch, so wie er ist, von Anfang an dabei sein kann. Das verlangt ein grundlegend verändertes Verständnis von Teilhabe aller Menschen in einer Gesellschaft: Es genügt nicht, diejenigen, die ausgeschlossen sind, einzugliedern, sondern ihre Ausgrenzung ist zu verhindern. Mit Bezug auf die →UN-Behindertenrechtskonvention wurde Inklusion zunächst nur im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen verwendet. Inzwischen wird häufig von einem weiten Verständnis von Inklusion gesprochen, das neben Behinderung auch andere mögliche Vielfaltsdimensionen meint (vgl. →Diversity).

Internationale Konvention

auch: Menschenrechtskonvention, Menschenrechtsabkommen, Menschenrechtsvertrag, Menschenrechtspakt. Menschenrechtskonventionen sind völkerrechtliche Verträge zu Menschenrechten. Es gibt zurzeit neun grundlegende internationale Menschenrechtskonventionen. Diese sind für die →Vertragsstaaten völkerrechtlich bindend.

Internationale Konvention gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe

engl.: Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT), verabschiedet 1984, in Kraft getreten 1987. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss gegen Folter. →Vertragsstaaten verpflichten sich u. a. Maßnahmen zu ergreifen, um Folter und grausame Strafe bzw. Behandlung im eigenen Staat zu verhindern und Menschen nicht an Länder auszuliefern, in denen sie gefoltert werden könnten.

Internationale Konvention zum Schutz aller Personen vor erzwungenem Verschwindenlassen



engl.: Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (CPED), verabschiedet 2006, in Kraft getreten 2010. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss zum Schutz aller Menschen gegen das Verschwindenlassen. Der Begriff „Verschwindenlassen“ beschreibt die rechtswidrige Festnahme einer Person durch Angehörige staatlicher Dienststellen wie Polizei, Militär und Geheimdienste, die gleichwohl bestreiten, die Person in Gewahrsam zu haben – sie „verschwindet“ gewissermaßen. Die →Vertragsstaaten verpflichten sich u. a. das Verschwindenlassen von Personen zu untersuchen und die Schuldigen zur Rechenschaft zu ziehen.



Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen

engl.: International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (ICRMW). Verabschiedet 1990, in Kraft getreten 2003. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Die Konvention konkretisiert und verstärkt bestehende menschenrechtliche Gewährleistungen aus den allgemeinen Menschenrechtsverträgen für Wanderarbeitnehmende. Die ICRMW ist das einzige →Menschenrechtsabkommen, welches Deutschland bislang nicht unterzeichnet hat.

Internationale Konvention zur Beseitigung von jeder Form von Rassendiskriminierung*

siehe: Anti-Rassismuskonvention

Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

auch: Zivilpakt, engl.: International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR), verabschiedet 1966, in Kraft getreten 1976. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Menschenrechtsausschuss. Der Pakt garantiert bürgerliche und politische Rechte wie z. B. das Recht auf Leben, das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit sowie das Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit.

Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

auch Sozialpakt, engl.: International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), verabschiedet 1966, in Kraft getreten 1976. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Der Pakt garantiert unter anderem das Recht auf einen angemessenen Lebensstandard, die Rechte auf Bildung und Gesundheit sowie das Recht, Gewerkschaften zu bilden.

Internationales Übereinkommen zum Schutz aller Personen vor dem Verschwindenlassen

siehe: Konvention zum Schutz aller Personen vor erzwungenem Verschwindenlassen

Kinderrechtskonvention (KRK)



auch: Konvention über die Rechte des Kindes, engl.: Convention on the Rights of the Child (CRC), verabschiedet 1989, in Kraft getreten 1990. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss über die Rechte des Kindes. Die Kinderrechtskonvention ist unter den UN-Verträgen das einzige Abkommen, das alle →Mitgliedstaaten (mit Ausnahme der USA) ratifiziert haben. Das Abkommen verpflichtet →Vertragsstaaten unter anderem, das Interesse des Kindes (englisch: best interest of the child, oft im Deutschen unzureichend mit Kindeswohl übersetzt) vorrangig bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen, die Kinder betreffen. Zudem wird betont, dass auch Kinder und Jugendliche ein Recht auf →Partizipation haben.

Konvention über die Rechte des Kindes

siehe: Kinderrechtskonvention (KRK)

Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen



auch: Behindertenrechtskonvention (BRK), engl.: Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), verabschiedet 2006, in Kraft getreten 2008. Zuständiges →Vertragsorgan: UN-Fachausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Der Vertrag verpflichtet →Vertragsstaaten u. a. Menschen mit Behinderungen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten. Zudem fordert die Konvention die →Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

siehe: Frauenrechtskonvention

* In vielen Menschenrechtsdokumenten finden sich nach wie vor die Begriffe „Rasse“ oder „Rassendiskriminierung“. Diese Begriffe klingen so, als ob es tatsächlich verschiedene „menschliche Rassen“ gäbe. Dies ist falsch und kann Vorschub zu rassistischen Vorurteilen leisten. Verwenden Sie stattdessen beispielsweise den Begriff rassistische Diskriminierung.



Leichte Sprache

Leichte Sprache ist ein feststehender Begriff. Leichte Sprache hat zum Ziel, Texte verständlicher zu machen für Menschen, die Schwierigkeiten beim Sprachverständnis haben. Für Leichte Sprache gibt es feststehende Regeln, beispielsweise lange Wörter trennen, schwere Wörter erklären, pro Satz nur eine Aussage machen. Oft wird eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte eines Textes übersetzt. Meist wird der Text durch erläuternde Bilder ergänzt und es wird eine große Schrift verwendet.

Menschenrechtsabkommen

siehe: Menschenrechtskonvention

Menschenrechtskonvention

auch: Menschenrechtsabkommen, Menschenrechtsvertrag, Menschenrechtspakt. Menschenrechtskonventionen sind völkerrechtliche Verträge zu Menschenrechten. Es gibt zurzeit (Stand: Dezember 2015) neun grundlegende UN-Menschenrechtskonventionen. Diese sind für die →Vertragsstaaten völkerrechtlich bindend.

Menschenrechtspakt

Der Begriff ist eine besonders feierliche Bezeichnung für Menschenrechtskonventionen. Als Pakte werden allerdings von den neun UN-Menschenrechtskonventionen nur der →Internationale Pakt über bürgerliche politische Rechte (Zivilpakt) und der →Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt) bezeichnet. Beide werden oft als „Weltpakete“ zusammengefasst.

Menschenrechtsvertrag

siehe: Menschenrechtskonvention



Menschenwürde

auch: Würde des Menschen, engl.: Human Dignity. Die Würde des Menschen ist der jedem Mensch aufgrund seines Menschseins angeborene innere Wert, das heißt ein Mensch darf nie nur Zweck für etwas anderes sein. Die Würde des Menschen ist Ausgangspunkt und Kern aller Menschenrechte. In Artikel 1 des Grundgesetzes heißt es: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“



Mitgliedstaaten

engl.: Member States. Als Mitgliedstaaten bezeichnet man Staaten, die Mitglied einer internationalen oder regionalen Organisation sind. Beispielsweise ist Deutschland ein Mitgliedstaat des →Europarats, der →Europäischen Union und der →Vereinten Nationen.

Nationale Menschenrechtsinstitution

engl.: National Human Rights Institution (NHRI). Zentrale Aufgaben einer Nationalen Menschenrechtsinstitution sind die Förderung und der Schutz der Menschenrechte im eigenen Land. Nationale Menschenrechtsinstitutionen werden vom Staat finanziert, sind aber – wie Gerichte – unabhängig. Wie NHRIs genau arbeiten, ist je nach Staat verschieden. In der Regel beobachten NHRIs die Menschenrechtssituation im eigenen Land, geben der Regierung und dem Parlament Empfehlungen zu Menschenrechtsfragen, fördern Menschenrechtsbildung und die Ratifizierung von →Menschenrechtskonventionen.

Nichtregierungsorganisation

engl. Non-Governmental Organisation (NGO).
siehe: Zivilgesellschaftliche Organisation

Pakt

siehe: Menschenrechtspakt

Parallelbericht

auch: Schattenbericht. Als Parallelbericht werden die Informationen bezeichnet, die →Nicht-regierungsorganisationen oder Teile der →Zivilgesellschaft bei einem →UN-Fachausschuss anlässlich eines zu prüfenden →Staatenberichts einreichen. Die Informationen beziehen sich auf die Menschenrechtssituation in dem betreffenden Staat und sind für die wirksame Arbeit der UN-Fachausschüsse von großer Wichtigkeit.



Partizipation

engl. Participation. Partizipation bedeutet Teilhabe, Beteiligung, Mitbestimmung oder Einbeziehung. Nach der →UN-Kinderrechtskonvention haben nicht nur Erwachsene, sondern auch Kinder und junge Menschen das Recht, bei allen Angelegenheiten, die sie betreffen, dabei zu sein, mitzusprechen und gehört zu werden.



Pflichtentrias

Staaten sind die zentralen menschenrechtlichen Pflichtenträger. Die drei zentralen Pflichten eines Staates sind die Achtung, der Schutz und die Gewährleistung aller Menschenrechte, daher die Bezeichnung „Pflichtentrias“ (tria [griechisch]= drei). Achtung: Der Staat darf die Menschenrechte nicht verletzen, sie also nicht willkürlich beschränken oder in ihre Ausübung eingreifen. Schutz: Der Staat soll die Menschenrechte schützen, er muss also Maßnahmen ergreifen, die Dritte daran hindern, die Menschenrechte zu verletzen. Gewährleistung: Der Staat muss Maßnahmen verabschieden und Politiken umsetzen, die die Verwirklichung der Menschenrechte zum Ziel haben, etwa Schulen bauen, um das Recht auf Bildung zu verwirklichen.

Rassismus

Rassismus bezeichnet Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe und/oder der (zugeschriebenen) kulturellen, ethnischen oder nationalen Herkunft. Zuschreibung bedeutet, dass pauschal behauptet wird, Menschen einer bestimmten Gruppe hätten bestimmte unabänderliche Eigenschaften („Die ... sind so.“).

Schattenbericht

Umgangssprachlicher Begriff für →Parallelbericht



Sozialpakt

siehe: Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR)

Staatenbericht

engl.: State Report. Staatenberichte werden von den →Vertragsstaaten der internationalen →Menschenrechtsabkommen alle vier bis fünf Jahre vorgelegt. Sie dokumentieren darin ihre Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung der internationalen Menschenrechtsabkommen. Nach Einreichung des Staatenberichts beim zuständigen →Fachausschuss tritt dieser in einen mündlichen Austausch mit dem Mitgliedstaat, der den Staatenbericht vorgelegt hat („konstruktiver Dialog“). Anschließend formuliert der Fachausschuss in den →Abschließenden Bemerkungen Empfehlungen für eine bessere Umsetzung des Menschenrechtsabkommens in dem Land.

UN-Behindertenrechtskonvention

siehe: Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

UN-Fachausschuss

siehe: Fachausschuss

UN-Kinderrechtskonvention

siehe: Kinderrechtskonvention (KRK)



UN-Konventionen

siehe: Konvention

Vereinte Nationen (VN)

engl.: United Nations (UN). Die Vereinten Nationen (VN) wurden am 24. Oktober 1945 durch das Inkrafttreten der Charta der Vereinten Nationen gegründet. Seit ihrer Schaffung ist diese internationale zwischenstaatliche Organisation von 50 auf 193 Mitgliedstaaten angewachsen (Stand: Dezember 2015). Die Mitgliedschaft in den Vereinten Nationen ist keine Voraussetzung für die Ratifizierung von →Menschenrechtsabkommen. Zu den Hauptaufgaben der Vereinten Nationen gehören die Sicherung des Weltfriedens, die Überwachung der Einhaltung des →Völkerrechts, der Schutz und die Förderung der Menschenrechte sowie die Verbesserung der internationalen Zusammenarbeit.



Vertragsorgan

siehe: Expertenausschuss

Vertragsstaaten

engl.: States Parties. Vertragsstaaten sind die →Mitgliedstaaten eines internationalen Vertrages, dem sie sich angeschlossen haben.

Visum

engl.: Visa. Ein Visum ist ein Vermerk der Überschreitung einer internationalen Landesgrenze in einen Staat. Das Visum wird (meist) in den Pass eingetragen. In einigen Staaten umfasst ein Visum bereits die Einreise- und Aufenthaltsgenehmigung des Staates.



Völkerrecht

engl.: Public International Law. Das Völkerrecht umfasst die Rechtsnormen, die das Verhältnis zwischen souveränen Staaten sowie zwischen diesen und internationalen Organisationen regeln. Quellen des Völkerrechts sind völkerrechtliche Verträge, das Völkergewohnheitsrecht sowie allgemeine Rechtsgrundsätze. Von großer Bedeutung ist die Charta der →Vereinten Nationen, welche die grundlegenden völkerrechtlichen Rechtsnormen festlegt. Die internationalen →Menschenrechtsabkommen gehören ebenfalls zum Völkerrecht.

Weltgesundheitsorganisation

engl.: World Health Organization (WHO), gegründet 1948. Die Weltgesundheitsorganisation ist eine Organisation der →Vereinten Nationen. Ziel der Weltgesundheitsorganisation ist das bestmögliche Gesundheitsniveau aller Menschen weltweit zu verwirklichen. Zu den Aufgaben der Weltgesundheitsorganisation zählt die weltweite Bekämpfung von Erkrankungen und die Förderung der Gesundheit aller Menschen.

Würde des Menschen

siehe: Menschenwürde



Zivilgesellschaftliche Organisation, Zivilgesellschaft

auch: Nichtregierungsorganisation. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind freiwillige Zusammenschlüsse von Menschen, die unabhängig von Regierungen arbeiten. Ziele, Zusammensetzung, Organisationsformen und Aktivitäten variieren stark.

Zivillpakt

siehe: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

Zusatzprotokoll

Zusatzprotokolle sind Verträge, die →Menschenrechtsverträge ergänzen. Sie können neue menschenrechtliche Garantien enthalten, beispielsweise das Recht auf Bildung in Artikel 2 des Ersten Zusatzprotokolls zur →Europäischen Menschenrechtskonvention, oder neue verfahrensrechtliche Regelungen, beispielsweise Beschwerdeverfahren einführen (wie das Dritte Zusatzprotokoll zur →Kinderrechtskonvention).