

Diskriminierung im Engagement erkennen

Sera Choi

Projektkoordinatorin „Diskriminierungsschutz:
Handlungskompetenz für Verbände“

Deutsches Institut für Menschenrechte

Was ist Diskriminierung?

„Diskriminierung heißt ..., dass bestimmte Menschen oder Gruppen als ungleich oder minderwertig angesehen und deshalb schlechter behandelt werden. Diese Ungleichbehandlung zieht Nachteile und Einschränkungen für die betroffenen Personen oder Gruppen nach sich. Jeder Form von Diskriminierung liegt also eine Unterscheidung, Abwertung und Schlechterbehandlung zu Grunde.“

Rebecca Pates, Daniel Schmidt, Susanne Karawanskij (Hg.): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden 2010, S. 28.

Dimensionen von Diskriminierung

- Unmittelbare (direkte) Diskriminierung: wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation aufgrund eines Merkmals ungleich behandelt wird.
 - Mittelbare (indirekte) Diskriminierung: Wenn dem Anschein nach neutrale Kriterien, Vorschriften oder Verfahren Personen gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen – es sei denn sie sind sachlich gerechtfertigt oder die Gründe sind verhältnismäßig.
 - (sexuelle) Belästigung: wenn unerwünschte Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und ein von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
 - Fehlen angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen: Fehlen individuelle Vorkehrungen, um Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen – sofern nicht unverhältnismäßig belastend.
 - Mehrdimensionale (intersektionale) Diskriminierung/ Mehrfachdiskriminierung: Diskriminierungen, die in der Zusammenwirkung unterschiedlicher Merkmale entstehen.
- Keine Intention erforderlich!

Ebenen von Diskriminierung

- Zwischenmenschliche Ebene
- Institutionelle/ strukturelle Ebene: Gesetze, administrative Regeln, Routinen und Praktiken von Organisationen, Unternehmenskulturen (Gläserne Decke, Racial Profiling, Berufsankennung)
- Diskursive Ebene: gesamtgesellschaftliche Betrachtungsweisen und Wertevorstellungen, tradierte Rollen und Normen (Begriffe, Darstellung in Schulbüchern etc.)

Diskriminierungsschutz als Strukturmerkmal der Menschenrechte

- *AEMR: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren...Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.*
- Diskriminierungsschutz bezieht sich auf jedes MR, ist allen MR inhärent
- Offener Merkmalskatalog → MR als „Lerngeschichte“
- Zielt auf de-facto-Gleichberechtigung und erfordert deswegen Gleichstellungspolitiken, „zeitweilige Sondermaßnahmen“ (positive Maßnahmen), geht mit Abbau von Privilegien einher

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Geschützte Lebensbereiche: Arbeit und Güter und Dienstleistungen
- Geschützte Merkmale: Geschlecht, ethnische Herkunft, „Rasse“, Alter, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung
- Ansprüche: Beschwerderecht in Unternehmen, Unterlassung und Beseitigung, Entschädigung und Schadenersatz
- Problematisch: u.a. Kirchenklausel (§ 9), Wohnungsmarktklausel (§ 19), zu kurze Fristen

Herausforderungen

- Diskriminierung wird oft nicht erkannt
- AD-Rechte sind zu unbekannt
- Wenig qualifizierte Beratungsstellen und wenig Vertrauen in Beschwerden
- Wenige alternative Beschwerdemechanismen wie Ombudsstellen

Staatliche Beratungsstellen/ Anlaufstellen

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes:**
www.antidiskriminierungsstelle.de
→ Rechtliche Beratung
- **Landesantidiskriminierungsstelle Berlin:**
www.berlin.de/lb/ads
→ Keine Einzelfallberatung, Netzwerk Beratungsstellen
- **Landesstelle für Chancengleichheit Brandenburg:**
www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de
→ Merkmale Religion, ethnische Herkunft
- **Kommunale Anlaufstellen in Frankfurt, München und Hannover**
- **Behinderten-, Integrations-, Gleichstellungsbeauftragte:**
→ eingeschränkt

Beispiele für nichtstaatliche Beratungsstellen

- Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (Berlin): www.adnb.de
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen (Leipzig): www.adb-sachsen.de
- Basis und Woge (Hamburg): www.basisundwoge.de
- Mehr Beratungsstellen unter:
www.antidiskriminierung.org
(Antidiskriminierungsverband Deutschland) und über
die Datenbanksuche auf
www.antidiskriminierungsstelle.de

Bedeutung für die Freiwilligenarbeit ...

- Diskriminierung zu erkennen und zu benennen
- Identifikation von institutionellen und strukturellen Barrieren
- Interventionsstrategien / Handlungsoptionen, Weiterverweisen an qualifizierte Beratungsstellen
- Empowerment der Betroffenen
- Rechte-Ansatz anstatt Defizit-Ansatz oder Nutzen-Ansatz: Rechte kennen, Wahrnehmung von Rechten stärken
- Positive Maßnahmen und Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen
- Reflexion eigener Privilegien → Abgabe von „Macht“?
- Horizontaler Ansatz/ Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung

Kontakt

Sera Choi

Deutsches Institut für Menschenrechte

Abteilung Menschenrechtspolitik Inland/ Europa

Zimmerstraße 26/27

10969 Berlin

Telefon: 030 259 359 413

Fax: 030 259 359 59

E-Mail: choi@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

www.aktiv-gegen-diskriminierung.de