



Deutsches Institut
für Menschenrechte

Stellungnahme

**Zur Sachverständigen-Anhörung der
Enquete-Kommission „Ursachen und
Formen von Rassismus und
Diskriminierungen in Thüringen sowie
ihre Auswirkungen auf das
gesellschaftliche Zusammenleben und
die freiheitliche Demokratie“**

05. Februar 2019 | Thüringer Landtag

Inhalt

1	Zum Zusammenhang von Menschenrechtsbildung, Diskriminierungsschutz und Rassismus	3
2	Stellungnahme zu den Fragen und vorgeschlagenen Maßnahmen	5
2.1	Stellungnahme zu den Fragen	5
2.2	Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Maßnahmen	8
2.3	Weitere Empfehlungen	9

Vorbemerkung

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, angewandte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen.

Die vorliegende Stellungnahme basiert auf der im November 2017 veröffentlichten Stellungnahme zur Sachverständigen-Anhörung der Enquete-Kommission „Ursachen und Formen von Rassismus und Diskriminierungen in Thüringen sowie ihre Auswirkungen auf das gesellschaftliche Zusammenleben und die freiheitliche Demokratie“. Die in dieser Stellungnahme erläuterten staatlichen Verpflichtungen zum Verbot von und Schutz vor rassistischer Diskriminierung sowie Hinweise zum Umgang mit rassistischen Taten und Positionen werden hier nicht wiederholt, jedoch als Grundlage und Voraussetzung verstanden.

Im Folgenden wird zunächst der Zusammenhang von Menschenrechtsbildung, Diskriminierungsschutz und Rassismus erläutert, sodann Stellung zu den Fragen und vorgeschlagenen Maßnahmen (Anlage 3) bezogen. Die spezifische Situation in Thüringen wird hier nicht behandelt, da das Institut in diesem Bereich bisher zu einzelnen Bundesländern nicht gearbeitet hat.

1 Zum Zusammenhang von Menschenrechtsbildung, Diskriminierungsschutz und Rassismus

Der Schutz vor Diskriminierung allgemein sowie vor rassistischer Diskriminierung im Speziellen hängt eng mit den **Menschenrechten** zusammen: Das Diskriminierungsverbot bezieht sich auf alle Menschenrechte und ist somit ein zentrales Element der Menschenrechtsbildung. Das menschenrechtliche Prinzip der Inklusion macht dabei deutlich, dass es nicht nur um eine Unterlassung von Diskriminierung geht, sondern um eine Beseitigung von Teilhabebarrrieren, um Wertschätzung von Vielfalt und Anerkennung der Tatsache, dass alle Menschen gleichwertig sind.¹

In Bezug auf **rassistische Diskriminierung** und Menschenrechte gilt es, eine **intersektionale Sichtweise** einzunehmen, die die Wechselwirkung von rassistischer Diskriminierung und anderen Diskriminierungsdimensionen wie zum

¹ Vgl. Bielefeldt, Heiner (2009): Essay No. 5: Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/essay_no_5_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auf3.pdf (abgerufen am 28.01.2019).
Vgl. auch Niendorf, Mareike; Reitz, Sandra (2016): Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Insbesondere S. 10-13. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Das_Menschenrecht_auf_Bildung_im_deutschen_Schulsystem_Sep2016.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

Beispiel Geschlecht, Behinderung, Religion oder sozio-ökonomische Verhältnisse betrachtet.² Gleichzeitig ist rassistische Diskriminierung als eigenständige Thematik zu behandeln, die nicht dadurch relativiert werden darf, dass auch andere Dimensionen von Diskriminierung existieren. Diese Sichtweise spiegelt auch die menschenrechtlichen Verankerung wider.³

In Bezug auf das **Verständnis von Rassismus** möchten wir in Ergänzung zu der vorliegenden Definition zwei Aspekte betonen: Erstens ist es notwendig, eine Verkürzung auf Rechtsextremismus explizit zu vermeiden und stattdessen Rassismus als gesellschaftliche Machtordnung, in die alle verstrickt sind, anzuerkennen. Zweitens geht es bei Rassifizierung nicht nur um „ethnische, kulturelle und religiöse Differenzen“ (Anlage 5, Vorlage 6/3522 –Neufassung, Ende des 4. Abschnitts), sondern zudem um eine Hierarchisierung. Diese basiert wiederum auf der Konstruktion einer zugeschriebenen, scheinbar unveränderlichen intellektuellen, moralischen und sozialen Verschiedenheit.⁴

Aus der engen Verknüpfung von Diskriminierungsschutz und Menschenrechten ergibt sich auch eine enge Verknüpfung von Menschenrechtsbildung und Diskriminierungsschutz, einschließlich des Schutzes vor rassistischer Diskriminierung. Dies wird deutlich etwa in Artikel 4 der Erklärung der Vereinten Nationen über Menschenrechtsbildung und -training, wo es heißt, dass Menschenrechtsbildung „zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und Übergriffen sowie zur Bekämpfung und **Beseitigung aller Formen von Diskriminierung, Rassismus**, Vorurteilen, Anstiftungen zu Hass und den zugrundeliegenden schädlichen Einstellungen und Vorurteilen“ beitrage.⁵

Menschenrechtsbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung aller Menschenrechte. Ihr Ziel ist es, die Menschenrechte bekannt zu machen, sie zu fördern und Menschen zu befähigen, sich für Menschenrechte einzusetzen. Menschenrechtsbildung trägt dazu bei, alle Formen von Diskriminierung

² Vgl. zu Intersektionalität: Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the intersection of race and sex: a Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum.

Vgl. auch Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Vgl. auch Niendorf, Mareike; Reitz, Sandra (2016): Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Insbesondere S. 13-14. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/ANALYSE/Analyse_Das_Menschenrecht_auf_Bildung_im_deutschen_Schulsystem_Sep2016.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

³ So wird rassistische Diskriminierung neben anderen Diskriminierungsdimensionen verboten, wie etwa in Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes, Artikel 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, Artikel 26 des UN-Zivilpakts oder Artikel 2 des UN-Sozialpakts, gleichzeitig aber auch speziell rassistische Diskriminierung thematisiert und verboten, insbesondere in der UN-Anti-Rassismus-Konvention, die ja auch in der Definition (Anlage 5, Vorlage 6/3522 -Neufassung) zitiert wird.

⁴ Vgl. Danielzik, Chandra-Milena (2018): Was ist Rassismus? Eine Begriffsklärung. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Rassistische Straftaten erkennen und verhandeln. Ein Reader für die Strafjustiz. S. 33-47. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Praxis_Rassistische_Straftate_n_erkennen_und_verhandeln_Reader.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

Vgl. auch Gomolla, Mechtild/ Kollender, Ellen/ Menk, Marlene (Hrsg.). 2018. Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland: Figurationen und Interventionen in Gesellschaft und staatlichen Institutionen. Weinheim; Basel: Beltz Juventa.

Vgl. auch Rommelspacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag. S. 39-54.

⁵ UN General Assembly (2011): United Nations Declaration on Human Rights Education and Training. A/RES/66/137. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20a/RES/66/137 (abgerufen am 28.01.2019). Nicht-amtliche, deutsche Übersetzung: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/Erklaerung_der_Vereinten_Nationen_ueber_Menschenrechtsbildung_und_training.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

abzubauen und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen.

Menschenrechtsbildung ist ein lebenslanger Prozess, der alle Altersgruppen betrifft. Sie spielt in allen Bildungskontexten eine wichtige Rolle und ist für viele Berufsfelder relevant, etwa für die Soziale Arbeit, Pflege, Verwaltung oder die Polizei.⁶

Die Erklärung der Vereinten Nationen über Menschenrechtsbildung und -training bekräftigt insbesondere das Recht auf den Zugang zu Menschenrechtsbildung und hebt hervor, dass die Staaten die Hauptverantwortung für die Förderung und Bereitstellung von Menschenrechtsbildung tragen, „die in einem Geist der Partizipation, Inklusion und Verantwortung zu entwickeln und umzusetzen ist“ (Artikel 7).⁷

Nach dieser Erklärung umfasst Menschenrechtsbildung drei Dimensionen:

Bildung über Menschenrechte:

- Wissen, etwa über wichtige Instrumente zum Schutz der Menschenrechte (Konventionen, Dokumente), deren Inhalte und Bedeutung, aber auch über zugrunde liegende Werte, sowie die sozialen und historischen Prozesse der Entwicklung der Menschenrechte.

Bildung durch Menschenrechte:

- Bewusstsein, Reflexion und Diskussion von Einstellungen und Haltungen, auch über die Relevanz der Menschenrechte im eigenen Leben. Die Form des Lehrens und Lernens muss dabei die Rechte aller achten und sollte daher methodisch weitestgehend partizipativ, inklusiv und diskriminierungssensibel angelegt sein.

Bildung für Menschenrechte:

- Befähigung zum Handeln und zum emanzipatorischen Denken: Stärkung von Empowerment und Solidarität mit dem Ziel, sich für die eigenen und für die Rechte anderer einzusetzen;⁸ und sich somit auch für den Abbau von (rassistischer) Diskriminierung einzusetzen.

2 Stellungnahme zu den Fragen und vorgeschlagenen Maßnahmen

2.1 Stellungnahme zu den Fragen

Zu den Akteuren in der **betrieblichen Weiterbildung** können wir keine Aussagen machen.

Grundsätzlich erachten wir es als sinnvoll, den Abbau von rassistischer Diskriminierung auch in der betrieblichen Weiterbildung zu verankern. Hierdurch

⁶ Siehe Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): Menschenrechtsbildung. Flyer. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Info-Flyer/Einleger_Menschenrechtsbildung.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

⁷ UN General Assembly (2011): United Nations Declaration on Human Rights Education and Training. A/RES/66/137. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=%20a/RES/66/137 (abgerufen am 28.01.2019).

⁸ Siehe Deutsches Institut für Menschenrechte (o.J.): Menschenrechtsbildung. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsbildung/> (abgerufen am 28.01.2019).

Vgl. auch: Reitz, Sandra; Rudolf, Beate (2014): Menschenrechtsbildung für Kinder und Jugendliche. Befunde und Empfehlungen für die deutsche Bildungspolitik. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/_migrated/tx_commerce/Studie_Menschenrechtsbildung_fuer_Kinder_und_Jugendliche_barrierefrei.pdf (abgerufen am 28.01.2019). Insbesondere S. 18, 23-25.

können sich für politische Bildung bzw. Menschenrechtsbildung im Allgemeinen, aber auch für rassismuskritische Bildungsarbeit im Speziellen neue Zugänge zu einer breiten Zielgruppe und hilfreiche Vernetzungsmöglichkeiten ergeben. Im Einzelnen wäre es aus unserer Sicht sinnvoll:

- a) Betriebliche Weiterbildung in diesem Bereich zu vernetzen – mit Ausbildung, aber auch mit anderen lokalen und regionalen Akteur_innen
- b) Betriebsräte und Beschwerde- sowie Unterstützungsstrukturen in den Betrieben einzubeziehen, ebenso Expertisen innerhalb der Mitarbeiterschaft
- c) Entsprechende Angebote für Multiplikator_innen der betrieblichen Weiterbildung zu entwerfen, in denen die Zusammenhänge zwischen rassistischer Diskriminierung und Menschenrechtsbildung für die speziellen Anforderungen der betrieblichen Weiterbildung erläutert sowie mögliche Bildungsmaßnahmen entwickelt werden
- d) Neben der betrieblichen Weiterbildung unbedingt auch die Ausbildung zu adressieren (siehe 2.2, Maßnahme 2), da hier eine größere Verbindlichkeit besteht.

Zu den **Formen und Veranstaltungen der politischen Weiterbildung** ist uns wichtig zu betonen, dass hier die Menschenrechtsbildung gerade als Mittlerin zwischen rassismuskritischer Bildung im Speziellen und politischer Bildung oder Demokratiebildung im Allgemeinen von Bedeutung ist.

In Bezug auf **Bildung über Menschenrechte** (vgl. Kapitel 1) ist relevant, welche Verständnisse vermittelt werden. Insbesondere gilt es in diesem Bereich, das Verständnis von Demokratiebildung und Rassismus zu schärfen: Das Verständnis von Demokratiebildung darf nicht auf Extremismusprävention beschränkt sein, sondern muss – wie politische Bildung – die Gesellschaft als Ganze adressieren. Die Verschränkung von Inklusion, Partizipation und Diskriminierungsschutz als wesentlicher Bestandteil von Demokratie steht dabei im Mittelpunkt. Dementsprechend darf das Demokratieverständnis nicht auf Mehrheitsentscheidungen reduziert werden, sondern die wesentlichen Bezüge auf Menschenrechte und Diskriminierungsschutz müssen verdeutlicht und in ihrer Relevanz für das Zusammenleben vermittelt werden.

Ebenso ist es notwendig, dass in den angebotenen Bildungsmaßnahmen keine verkürzte Darstellung von Rassismus vermittelt wird. Es ist wichtig, die Themenfelder Rassismus, Diskriminierung, Migration sowie gegebenenfalls weitere verwandte Themenfelder wie (Post-)Kolonialismus und Flucht klar zu definieren. Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, müssen keine Migrationsgeschichte haben. Begriffe wie Integration, Migration, multikulturell und eine übermäßige Betonung internationaler Begegnungen (vgl. 2.2) sind zwar gut gemeint, bedürfen allerdings eine dezidierte Betrachtung aus rassismuskritischer Perspektive und sollten deshalb in diesem Kontext vermieden werden, um einem verkürzten Verständnis keinen Vorschub zu leisten. So ignoriert der ausschließliche Bezug zu Migration beispielsweise die Lebensrealitäten von Schwarzen Deutschen und birgt daher die Gefahr, letztlich zu einer Reproduktion von Rassismus beizutragen.

Neben dieser begrifflichen Klärung ist wichtig, die Manifestation von Rassismus auf verschiedenen Ebenen zu betrachten, die zusammenwirken und sich gegenseitig

bedingen. Dazu gehört neben der individuellen Internalisierung der Ideologie auch deren Manifestation beispielsweise auf institutioneller und interaktioneller Ebene.⁹ Nur eine solch differenzierte Betrachtung ermöglicht es, in Bildungsmaßnahmen, effektive Ansatzpunkte für den Abbau von Rassismus zu identifizieren und entsprechende Handlungsräume auf institutioneller und individueller Ebene umfassend zu nutzen. Die Beschäftigung mit Handlungsräumen ist essentiell für die Ebene der **Bildung für Menschenrechte** (vgl. Kapitel 1). Wichtig hierbei ist insbesondere auch die Verdeutlichung, dass Rassismus die Gesellschaft durchdringt und alle Personen betrifft, sei es in Form von Diskriminierungen oder Privilegierungen.

Die Ebene der **Bildung durch Menschenrechte** (vgl. Kapitel 1) ist im Themenfeld der Diskriminierung besonders relevant. Es gilt, die Bildungsmaßnahme möglichst inklusiv, partizipativ und diskriminierungssensibel zu gestalten. Sprache¹⁰ und Umgang in der Lerngruppe spielen hier eine Schlüsselrolle. So sollte allen Pädagog_innen bzw. Multiplikator_innen bewusst sein, dass sie in ihren Bildungsveranstaltungen und sonstigen Angeboten die Verantwortung tragen, Teilnehmer_innen vor rassistischen und sonstigen menschenverachtenden Äußerungen zu schützen. Das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie das Kontroversitäts-Gebot der politischen Bildung finden ihre Grenzen dort, wo die Menschenwürde verletzt und die freiheitlich-demokratische Grundordnung verlassen wird. Hierzu braucht es Wissen, um entsprechende Äußerungen zu erkennen, sowie Handlungskompetenzen und -sicherheit in den beschriebenen Situationen. Notwendig hierfür ist auch die Auseinandersetzung mit der Thematik auf Ebene der Institutionen und entsprechende Vorgaben und Verabredungen innerhalb von Kollegien und Teams sowie eine kontinuierliche Selbstreflexion.

Schließlich möchten wir zur „Aufnahme“ von Themen zu den Schwerpunkten Rassismus, Diskriminierung oder Demokratie (Fragen 3 und 4) anmerken, dass eine Beschäftigung mit diesen Themen dringend geraten ist, unabhängig davon, wie diese aufgenommen werden – sei es von Teilnehmenden oder von Bildungsanbieter_innen. Eine Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen, Privilegien und gegebenenfalls unterschiedlichen Demokratieverständnissen kann zu Abwehrreaktionen und Widerständen führen.¹¹ Eine Auseinandersetzung ist jedoch notwendig für das gesamtgesellschaftliche Zusammenleben und häufig auch ein notwendiger Zwischenschritt auf dem Weg zu einem tieferen Verständnis sowie einer individuellen Beschäftigung mit der Thematik.

⁹ Vgl. Parker, Cynthia Silver (2012): „Four Levels of Racism“, ursprünglich entwickelt vom Applied Research Center. In: Undoing racism-By Design. <http://interactioninstitute.org/undoing-racism-by-design/> (abgerufen am 29.01.2019). Die Nachfolgeorganisation des Applied Research Centers, Race Forward, hat die Ebenen inzwischen leicht abgeändert zum Beispiel hier veröffentlicht: Race Forward (2014): Moving Race Conversation Forward. How the Media Covers Racism, and other Barriers to Productive Racial Discourse. Part 1. https://medschool.duke.edu/sites/medschool.duke.edu/files/field/attachments/racial_discourse_part_1.pdf (abgerufen am 28.01.2019). S. 3.

Vgl. auch Bell, John: The Four I's of Oppression. <https://johnbell.files.wordpress.com/2007/08/four-is-of-oppression-final.doc> (abgerufen am 28.01.2019).

Diese vier Ebenen wurden für den deutschsprachigen Bereich von Eine Welt der Vielfalt aufgegriffen. Vgl. für eine Kurzbeschreibung: Die Vier I's. In: Xenos (o.J.): Vielfalt kommt an. Bedarfsgerechte Module für eine gelebte Diversität in Unternehmen. Handlungsleitfaden. S. 5. <http://www.xenos-panorama-bund.de/index.php/service/dokumente/category/49-projektprofile-lernort-3?download=768:vielfalt-kommt-an-handlungsleitfaden> (abgerufen am 28.01.2018).

¹⁰ Vgl. etwa Arndt, Susan; Ofuatey-Alazard, Nadja. 2011. Wie Rassismus aus Wörtern spricht. UNRAST-Verlag. Münster.

¹¹ Vgl. etwa Bönkost, Jule (2017): Normalisierung *weißer* Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. Veröffentlicht beim IDB (Institut für diskriminierungsfreie Bildung). <http://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2017/06/Normalisierung-wei%C3%9Fer-Emotionen-als-Strategie-rassismuskritischer-Bildungsarbeit.pdf> (abgerufen am 28.01.2019).

2.2 Stellungnahme zu den vorgeschlagenen Maßnahmen

Grundsätzlich begrüßen wir die vorgeschlagenen Maßnahmen. An manchen Stellen könnten sie noch konkreter und ausdifferenzierter werden. Im Einzelnen haben wir folgende Ergänzungen bzw. Veränderungsvorschläge:

Ad Maßnahme 2 („Kompetenzentwicklung gegen Rassismus und Diskriminierung im Bereich Erwachsenenbildung: Stärkung von Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte im Bereich Wohlfahrt/Soziale Arbeit, Religionsgemeinschaften, Öffentlicher Dienst“):

Hier gehen wir davon aus, bzw. erachten es als geboten, unter „Öffentlichen Dienst“ auch Polizei und Justiz¹² als Zielgruppen zu verstehen. Auch sind Bildungsberufe selbst sehr relevant. Dies sollte durch eine entsprechende Erwähnung transparent gemacht werden. Zudem sollte es nicht nur um eine Kompetenzentwicklung bzw. Stärkung von Fortbildung gehen, sondern um eine verbindliche Verankerung in Aus- und Weiterbildung (vgl. 2.3).

Ad Maßnahme 4 („Angebote und Räume für Empowerment in den Einrichtungen und die entsprechende Sensibilisierung schaffen“):

Eine aus unserer Sicht wichtige Ergänzung besteht bei dieser Maßnahme in der Förderung von Diversität innerhalb von Strukturen und Institutionen. Zudem muss sensibilisiert werden für (Re-)Produktion von Rassismus durch und in Institutionen.

Ad Maßnahme 5 („bessere Ressourcenausstattung für Träger der außerschulischen Bildung um flächendeckend, vernetzt gegen Rassismus vorzugehen und Integration umzusetzen“):

Hier ist uns die Verwendung des Begriffs Integration unklar; wir plädieren für eine Änderung in „(...) vernetzt gegen Rassismus vorzugehen und Diskriminierungsfreiheit und gegenseitigen Respekt umzusetzen“, da sonst Missverständnisse in Bezug auf das Rassismusverständnis (vgl. 2.1) entstehen können.

Ad Maßnahme 7 („Aufklärung über Rassismus, Populismus, Extremismus in der außerschulischen Bildung stärken und Kursleiter*innen für Umgang mit Rassismus schulen“):

Hier sollten relevante Elemente ergänzt werden: Nötig ist zusätzlich eine Stärkung der Selbstreflexion in Bezug auf Stereotype, Sprache, Strukturen und institutionelle Vorgaben. Zudem muss deutlich werden, dass es keine Option, sondern für Kursleiter*innen eine Verpflichtung ist, bei rassistischen Äußerungen und Vorfällen zu intervenieren.

Ad Maßnahmen 9-12 („Förderung/ Ausweitung internationaler Familien-, Jugend-Arbeitnehmer*innenbegegnungen“):

Wir plädieren dafür, diese Maßnahme als Maßnahme 12 (mit neuer Nummerierung) mit den Unterpunkten 9-11 zu kennzeichnen. Andernfalls würden diese internationalen Begegnungen einen sehr großen Raum im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung einnehmen. Zudem plädieren wir dazu, Maßnahme 12 wie folgt zu kürzen: „Die Begegnungsförderungsschwerpunkte Jugend, Familie und

¹² Vgl. z.B. Deutsches Institut für Menschenrechte (2018): Rassismus und Menschenrechte. Materialien für die Fortbildung in der Strafjustiz. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Weitere_Publikationen/Rassismus_und_Menschenrechte_Materialien.pdf (abgerufen am 28.01.2019).

Arbeitnehmer*innen als Bestandteil künftiger operationeller Programme der EU Strukturfonds auf Landesebene für alle Generationen verankern. Voraussetzung für die Förderung muss ein strukturiertes und adäquates rassismus- und diskriminierungskritisches Bildungsangebot sein“. Wir raten dazu, den Begriff „multikulturell“ zu vermeiden, da auch hier ansonsten Missverständnisse zum Rassismusbegriff entstehen können (vgl. 2.1).

Ad Maßnahme 13 („Migrant*innen in Gremien der außerschulischen Bildungsarbeit stärken und gezielt bei der Ausbildung zu Kursleiter*innen fördern“):
Wir empfehlen, den Begriff Migrant*innen zu ersetzen durch „von rassistischer Diskriminierung Betroffene“ zu ersetzen, damit klar wird, dass es genau darum geht. So werden auch Schwarze Deutsche oder Menschen mit einer länger zurückliegenden Migrationsgeschichte angesprochen (vgl. 2.1).

2.3 Weitere Empfehlungen

Zusätzlich zu den vorgeschlagenen Maßnahmen empfiehlt das Deutsche Institut für Menschenrechte die folgenden Maßnahmen aufzunehmen:

- a) Explizite Verankerung von Menschenrechtsbildung und rassismuskritischer, diskriminierungssensibler Bildung in den Aus- und Weiterbildungsplänen relevanter Berufsgruppen im Bereich Bildung, Wohlfahrt/Soziale Arbeit, Religionsgemeinschaften, Öffentlicher Dienst, einschließlich Polizei und Justiz (vgl. Maßnahme 2)
- b) Explizite Verankerung von Menschenrechtsbildung und rassismuskritischer, diskriminierungssensibler Bildung in den Bildungsplänen für den frühkindlichen Bereich
- c) Bereitstellung von rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Bildungsmaterialien bzw. Überprüfung vorhandener Materialien
- d) Fördermittel im außerschulischen Bildungsbereich grundsätzlich an das Vorhandensein eines Konzept bezüglich der Förderung von Diversität knüpfen (analog zu Maßnahme 12, die sich aber nur auf die Begegnungsförderschwerpunkte Jugend, Familie und Arbeitnehmer*innen bezieht)
- e) Gezielte Förderung von Selbstorganisationen und Anerkennung ihrer Expertise sowie Förderung von Kooperationen mit anderen Akteur_innen, die das strukturelle Machtgefälle zwischen den Beteiligten angemessen reflektiert und darauf entsprechend reagiert
- f) Die Entwicklung von Handlungsempfehlungen im Bereich schulischer Bildung, begleitet von einem mündlichen und schriftlichen Anhörungs- sowie Auskunftsverfahren (analog zum Verfahren zu außerschulischer Bildung).

Kontakt

Deutsches Institut für Menschenrechte
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin
Tel.: 030 25 93 59-0
Fax: 030 25 93 59-59
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

AUTOR_IN: Dr. Sandra Reitz

© Deutsches Institut für Menschenrechte, 2019
Alle Rechte vorbehalten

Das Institut

Das Deutsche Institut für Menschenrechte ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Deutschen Bundestag finanziert. Das Institut ist zudem mit dem Monitoring der Umsetzung der UN-Behindertenkonvention und der UN-Kinderrechtskonvention betraut worden und hat hierfür entsprechende Monitoring-Stellen eingerichtet.