MENSCHENRECHTS AKTION 2021

zu mainstream

★★★☆☆

zu grün

★★☆☆☆

zu dunkel

★★☆☆☆

zu dick

★☆☆☆☆

zu nackt

★☆☆☆☆

zu viele

★★★☆☆

Wer aber bist du, dass du deine Nächsten verurteilst? Jakobus 4,12

#againstdiscrimination

Mach' mit bei unserer Kampagne unter #againstdiscrimination

Folge uns auf Instagram unter @unitedinmission

Reposte unsere Stories, Videos und Timeline-Beiträge

Reposte unser Bananen-GIF »4 human rights«

Poste Deine Gedanken und Erfahrungen über Diskriminierung in Deinem Umfeld unter dem Hashtag, damit wir diese liken

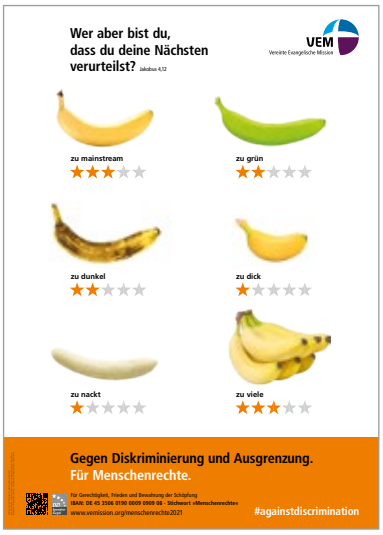
Vernetze Dich mit anderen, tausche Dich aus und lerne neue gleichgesinnte User*innen kennen

Denk' Dir eine eigene Aktion gegen Diskriminierung aus, die wir auf unseren Kanälen reposten können.

Je mehr User*innen unsere Posts sehen, desto größer ist unser weltweiter Impact gegen Diskriminierung.

Aktuelle Geschichten und Informationen aus unserer Gemeinschaft gibt's auch auf Facebook (@VEMission), Twitter (@VEMission) und YouTube (United Evangelical Mission)

INHALT



Plakat zur
Menschenrechtsaktion 2021
der VEM

EINFÜHRUNG

4 **»Wer aber bist du, dass du deine Nächsten verurteilst?«**

PROJEKTE

6 **Philippinen**
»SANCTUARY« – »Heiliges Refugium«
Theaterprojekt »Sanctuary« schafft sichere und kreative Räume für Jugendliche, um Diskriminierung und Ausgrenzung einzudämmen

8 **Deutschland**
»Farbenblind? Rassismus sehen und durchkreuzen!«
Jugendliche entwickeln Ausstellung zum Thema Rassismus und Weiße Privilegien

10 **Ruanda**
Teenagerinnenschwangerschaften in Ruanda
Die Anglikanische Kirche in Ruanda hat vielversprechende Ansätze für die Probleme dieser jungen Frauen

INFORMATION

13 Diskriminierung – von der Verpflichtung zu handeln

22 Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung in Asien und die Arbeit der Kirche

27 Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung in Afrika und die Arbeit der Kirche

32 Diskriminierung in Deutschland - kein Happyland!

36 Erfahrungen zum Thema Rassismus im Alltag und Wünsche für eine Kirche von morgen

39 **GOTTESDIENST UND ANDACHT**

42 **BILDUNGSMATERIAL**

47 **Impressum**

EINFÜHRUNG

»WER ABER BIST DU, DASS DU DEINE NÄCHSTEN VERURTEILST?«

»Wer aber bist du, dass du deine Nächsten verurteilst?« – Mit dieser Frage aus dem Neuen Testament (Jakobus 4,12) rufen Kirchen und Institutionen in der VEM-Gemeinschaft alle Christen und Christinnen, alle Menschen anderer Religion und Weltanschauung, alle Regierungen und Regierenden dazu auf, Diskriminierung und Ausgrenzung – in welcher Form auch immer – zu bekämpfen und sich aktiv am Aufbau inklusiver Gemeinschaften zu beteiligen. Dazu ist es u.a. notwendig, Antidiskriminierungsgesetze und -Programme zu verabschieden und durchzuführen.

Die letzten Worte von George Floyd, **»I can't breath«**, kurz bevor er am 25. Mai 2020 durch brutale Gewaltanwendung von einem weißen Polizisten ermordet wurde, haben nicht nur weltweit eine Welle der Empörung und des Protestes gegen Rassismus ausgelöst. Seine letzten Worte stehen auch für unzählige Menschen weltweit, die täglich unter den Folgen von Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung leiden. Ihnen fehlt die Luft zum Atmen.

»Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren ... Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse[1], Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.«

Die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** von 1948 beginnt mit diesen Worten (Artikel 1 und 2). In den mehr als 70 Jahren, die seitdem vergangen sind, wurde eine Vielzahl von Übereinkommen verabschiedet. Sie hatten ein Ziel: Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Menschen zu beenden und allen Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen.

Dazu zählen die Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von **Rassendiskriminierung** von 1965 und zur Beseitigung jeder Form von **Diskriminierung der Frau** von 1979. Aber auch weitere wichtige Übereinkommen wie beispielsweise die **Kinderrechtskonvention** aus dem Jahr 1989 oder die Konvention über die **Rechte von Menschen mit Behinderung** von 2006. Diese Übereinkommen sind wichtige Meilensteine, um rechtliche Grundlagen für die Verwirklichung von Artikel 1 aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte zu legen.[2]

Diskriminierung und Ausgrenzung finden da statt, wo Menschen schlechter als andere behandelt werden, weil sie zu einer bestimmten Gruppe gehören oder ein bestimmtes Persönlichkeitsmerkmal haben, wie zum Beispiel Geschlecht, soziale oder ethnische Herkunft, Sprache, Religion, politische Überzeugung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung.

Leider bestehen diese Formen von Diskriminierung auch heute noch fast überall. Auch in den Kirchen und christlichen Gemeinschaften werden Menschen ausgegrenzt und diskriminiert.

In der **Vereinten Evangelischen Mission**, die als internationale Gemeinschaft von Kirchen in Asien, Afrika und Deutschland vor nunmehr 25 Jahren gegründet wurde, haben sich Frauen in besonderer Weise von Anfang an gegen die Diskriminierung in Kirche und Gesellschaft eingesetzt. Viele Kirchen in

1 Der Begriff Rasse, der hier zitiert wird, hat im Deutschen nicht die identische Bedeutung mit dem Begriff »race« im Englischen. Er wird im Blick auf das Grundgesetz Art. 3 problematisiert mit dem Vorschlag, ihn zu streichen bzw. durch die Formulierung »rassistisch benachteiligt« zu ersetzen.

2 Die Jahreszahlen beziehen sich auf das Jahr der Verabschiedung der jeweiligen Abkommen durch die Vollversammlung der Vereinten Nationen.

der VEM haben sich in ihren diakonischen Programmen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Rechte von Kindern und alten Menschen engagiert. In Begegnungen und Aktionen mit Menschen aus anderen Religionen tritt die VEM-Gemeinschaft gegen Ausgrenzung religiöser und ethnischer Minderheiten ein. In Solidarität mit den Papua verurteilt die VEM-Gemeinschaft Rassismus und Gewalt. In Deutschland sagt die VEM-Gemeinschaft Nein zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angesichts von rechtsextremen und linksextremen Gruppen in der Gesellschaft, die Hass und Vorurteile säen und deren Anhänger auch vor Gewalt nicht zurückscheuen.

Mit der **Menschenrechtsaktion 2021** wollen wir gemeinsam mit vielen jungen engagierten Menschen in unseren Kirchen gegen Diskriminierung und Ausgrenzung eintreten. Wir wollen uns bewusst machen, wo wir selbst mit dem Finger auf andere zeigen und Menschen bewusst oder unbewusst verurteilen. Wir möchten in Kirche und Gesellschaft daran mitwirken, inklusive Gemeinschaften aufzubauen. Wir möchten unsere Regierungen dazu verpflichten, durch Gesetze und Programme strukturelle Diskriminierung und Ausgrenzung zu beenden. Dabei bitten wir auch um **Unterstützung für konkrete Projekte**, mit denen insbesondere **junge Menschen** in Kirche und Gesellschaft in Afrika, Asien und Deutschland sich gegen Diskriminierung und Ausgrenzung engagieren.

So beispielweise in Deutschland gegen Rassismus. In Ruanda für junge Frauen, die ungewollt schwanger wurden und traditionell ausgegrenzt werden, in den Philippinen, wo sich eine Jugendtheatergruppe gegen kulturelle Diskriminierung von indigenen Menschen engagiert, die Ausgrenzung und Gewalt aufgrund einer politischen Meinung oder anderer sexueller Orientierung erfahren.

Wir laden Sie dazu ein, diese Projekte auch finanziell zu unterstützen und hoffen, dass sich viele Menschen nicht nur in der VEM-Gemeinschaft gegen Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt einsetzen. Gegen all diejenigen, die Hass und Gewalt säen, möchten wir zusammenstehen, damit alle Menschen in Würde und mit gleichen Rechten leben können.

»Wer aber bist du, dass du deine Nächsten verurteilst?«

»Ich denke, die Kirche sollte Aktivitäten und Veranstaltungen organisieren, bei denen wir, die Mitglieder der Kirche, mit Menschen in Kontakt treten können, die sich von der Kirche ausgeschlossen und diskriminiert fühlen.«

Aldrian Baruc (Philippinen)

Dr. Jochen Motte,
Leiter der Abteilung Gerechtigkeit,
Frieden und Bewahrung der
Schöpfung der VEM,
Mitglied des VEM-Vorstands

Ihre Spende hilft!

PROJEKTE

PHILIPPINEN

»SANCTUARY« – »HEILIGES REFUGIUM«

Theaterprojekt »Sanctuary« schafft sichere und kreative Räume für Jugendliche, um Diskriminierung und Ausgrenzung einzudämmen

In einem sozialen Umfeld, in dem Andersdenkende zum Schweigen gebracht werden, Militarisierung, außergerichtliche Tötungen und Gewalt sich zunehmend normalisiert haben, sind freies Denken und kritische Stimmen in Gefahr. Der Lebensraum für jugendliches Engagement, eigenständiges Denken und kreatives Handeln ist daher tief erschüttert und bedroht.

Die jungen Darsteller*innen informieren in Form von Theaterstücken über die Gefahren von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Vor diesem Hintergrund bemüht sich die Organisation »Youth Advocates Through Theater Arts« (YATTA), um die Schaffung einer von Jugendlichen geleiteten sicheren Zone, einer »Sanctuary«. Hier können sich junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren aus unterschiedlichen Glaubenstraditionen treffen, um frei zu sprechen, auch wenn sie nicht immer einer Meinung sind. Der Zufluchtsort bietet ihnen Raum für einen lebendigen und konstruktiven Dialog. Schwerpunktthemen sind sexuelle Orientierung, Geschlechter-Identität und -Ausdruck, kulturelle Identität sowie bürgerschaftliches Engagement. Die Jugendlichen sammeln ihre Erfahrungen zu Diskriminierung und Ausgrenzung und formulieren Kernbotschaften zu diesen Schwerpunktthemen. Und: an diesem Ort

»Wir alle wissen, dass Diskriminierung überall und zu jeder Zeit stattfindet. Ich persönlich sehe wirklich viele Menschen, die diskriminiert werden. Entweder weil sie Teil der LGBTQIA*-Gemeinschaft sind, eine Behinderung haben, wegen ihrer Rasse oder ihrem sozialen Status im Leben.«

Krystelle Banogon (Philippinen)

*LGBTQIA (lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen)

können die Jugendlichen ihr eigenes schöpferisches Potenzial kennenlernen und »wahre« Geschichten auf die Bühne bringen. Junge Menschen, die beispielsweise selbst Opfer von Diskriminierung waren, erzählen in Form von Theaterstücken was ihnen und Gleichaltrigen widerfahren ist. Die Theaterarbeit hilft ihnen, ihre Erfahrungen auszudrücken und durch kreatives Arbeiten Selbstbewusstsein und neue Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Durch die Theaterprojekte von YATTA gewinnen die jungen Erwachsenen neues Selbstbewusstsein und werden zu Vorbildern für andere. Unter der Anleitung von Dessa Quesada-Palm, der Direktorin von YATTA, schreiben sie Theaterstücke, komponieren die Begleitmusik, bauen das Bühnenbild und entwerfen ihre Stücke. Die jungen Darsteller*innen spielen ihre Stücke in Jugendzentren und auf öffentlichen Plätzen (oder auf Online-Plattformen, falls die Verbote aufgrund der Pandemie fortbestehen), um ein möglichst breites Publikum zu erreichen. Sie informieren über die Gefahren von Diskriminierung und Ausgrenzung.

Die Stücke von YATTA sind schonungslos offen, aber trotz der Ernsthaftigkeit des Inhalts sind sie auch dafür bekannt, das Publikum zum Lachen zu bringen und zum Nachdenken anzuregen. Dessa Quesada-Palm legt Wert darauf, dass keines der Stücke ausweglos erscheint. »Wir wollen durch unsere Theaterarbeit Jugendliche über ihre Rechte aufklären. Um dies zu tun, bauen wir auf ihren Fähigkeiten auf, ihre Geschichte zu erzählen, ihre Rechte als junge Menschen zu artikulieren und Partner*innen für die Verteidigung dieser Rechte zu finden«, erklärt sie. Und diese Aufklärungsarbeit gelingt YATTA durchaus mit Witz und Verstand.

YATTA

Yatta wurde im Jahr 2005 in Dumaguete gegründet, um durch Theaterarbeit Jugendliche zu stärken und für ihre Rechte einzutreten. In den Theaterstücken werden menschenrechtsrelevante Themen wie Diskriminierung, Leben mit Behinderung oder Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen behandelt. Advocacy für Menschenrechte mittels Theater kommt gut an.

Das Theaternetzwerk kooperiert mit Kinder- und Jugendzentren, Nichtregierungsorganisationen, Kirchen und staatlichen Stellen. 2008 wurde Yatta von der Nationalen Jugendkommission mit dem Preis der zehn erfolgreichsten Jugendorganisationen ausgezeichnet. Yatta arbeitet auch eng mit der Vereinigten Kirche Christi in den Philippinen (UCCP), einer Mitgliedskirche der VEM, zusammen.

www.yattadumaguete.wix.com/yatta

Dessa Quesada-Palm

Künstlerische Leiterin und Direktorin des Projekts Youth Advocates Through Theater Arts (Yatta)

Ihre Spende hilft!

PROJEKTE

DEUTSCHLAND

»Farbenblind? Rassismus sehen und durchkreuzen!«

Jugendliche entwickeln Ausstellung zum Thema Rassismus und Weiße Privilegien

Seit der Ermordung von George Floyd durch rassistische Polizeigewalt in den USA ist das Thema Rassismus wieder verstärkt in unserem gesellschaftlichen und kirchlichen Diskurs angekommen. Als Fachkräfte der Jugendarbeit nehmen wir wahr: Jugendliche befassen sich zunehmend mit dem Thema und wollen sich engagieren. Mit dem Projekt »Farbenblind? Rassismus sehen und durchkreuzen!« können interessierte, engagierte junge Menschen sich mit dem Thema Rassismus, dessen Ursachen, Auswirkungen und Wirkmechanismen, sowie mit Weißen Privilegien vertieft und vernetzt auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung soll pädagogisch und theologisch begleitet werden. Mit der Entwicklung einer interaktiven Ausstellung zum Thema haben Jugendliche die Möglichkeit, sich mit ihren Ideen zum Thema einzubringen. Gemeinsam können Jugendliche sich gegen Rassismus einsetzen, in dem sie bei sich vor Ort andere junge Menschen durch die Ausstellung für Rassismus sensibilisieren.

Das Projekt startet am 4. Januar 2021. Drei Tage lang werden sich Jugendliche aus verschiedenen Jugendkirchen und Gemeinden in der Jugendkirche Hamm persönlich und spirituell mit dem Thema »Rassismus und Weiße Privilegien« auseinandersetzen. Anschließend werden sie eine interaktive, Corona-konforme Ausstellung dazu konzipieren – bis voraussichtlich März/April 2021. Diese Ausstellung soll später durch verschiedene Jugendkirchen wandern, sodass sich möglichst viele junge Menschen mit dem Thema befassen können. Gemeinsam gestaltete Andachten zu

dem Thema »Schuld und Versöhnung« sollen ebenfalls ausgearbeitet werden. Im besten Fall entwickeln sich im Anschluss an die Ausstellung Jugendgottesdienste und andere Folgeprojekte zum Thema Diskriminierung und Rassismus.

Als Expert*innen für ihre eigene Zielgruppe werden die Jugendlichen die Ausstellung nach ihren Vorstellungen konzipieren. Das Amt für Jugendarbeit der EKvW und die Hauptamtlichen der Jugendkirche Hamm werden sie dabei begleiten und unterstützen. Die Jugendlichen werden als Expert*innen für ihre Ausstellung anschließend Multiplikator*innenfunktion übernehmen.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Weißen Privilegien und dabei Gelerntes und Erlebtes in ein Ausstellungsformat zu übertragen, mit dem weitere Jugendliche (Konfi- und Jugendgruppen, Schulklassen) zur interaktiven Auseinandersetzung angeregt werden, sind die Ziele des Projektes. ■

Annika Huneke
Koordination Jugend und Eine Welt
Amt für Jugendarbeit, EKvW

Katrin Berger
Jugendkirchenpfarrerin, Jugendkirche Hamm

Das **Amt für Jugendarbeit der EKvW** (AfJ) ist die Zentralstelle der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) für alle, die sich an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in Westfalen beteiligen, sich für sie engagieren und sie in Kirche und Gesellschaft unterstützen. Das AfJ erarbeitet im Auftrag der EKvW und des Jugendverbandes Evangelische Jugend von Westfalen (Jugendkammer der westfälischen Kirche) Positionen, Ziele und Perspektiven für die unterschiedlichen Themenbereiche gegenwärtiger Praxis in den Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, Werken und Verbänden.

www.ev-jugend-westfalen.de/evangelische-jugend-von-westfalen/amt-fuer-jugendarbeit

Die **Evangelische Jugendkirche Hamm** – als Fachbereich der Evangelischen Jugend im Kirchenkreis Hamm – sieht die Beteiligung von Jugendlichen als Kernaufgabe ihres Konzeptes. Junge Menschen sollen die Kirche wiederentdecken und Angebote für sich und andere mitgestalten. Im Zentrum stehen dabei geistliche und kulturelle Veranstaltungen.

www.ev-jugend-hamm.de/jugendkirche

Jugendkirchen aus ganz Deutschland werden angefragt, als Kooperationspartner*innen aktiv mitzumachen.

Sie machen die Welt ein bisschen bunter auf dem »Holi-Festival of Colours«. Ursprünglich kommt das »Fest der Farben«, das Frühlingsfest, aus Indien.

PROJEKTE

RUANDA

Teenagerinnenschwangerschaften in Ruanda

Die Anglikanische Kirche in Ruanda hat vielversprechende Ansätze für die Probleme dieser jungen Frauen

Die Zahl der Teenagerinnenschwangerschaften steigt in Ruanda seit mehreren Jahren kontinuierlich an. Wie in anderen afrikanischen Ländern sind auch in Ruanda außereheliche Schwangerschaften gesellschaftlich noch immer ein Tabuthema. Von Stigmatisierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung sind nicht nur minderjährige, sondern auch erwachsene Frauen betroffen, wenn die Kinder unehelich gezeugt wurden. Im Gegensatz zu den Frauen haben die Männer in solchen Fällen kaum oder gar keine Nachteile zu befürchten.

TIPP

Die jungen Frauen haben ihre Aussagen auf Video-Clips festgehalten, die unter Youtube angeschaut werden können:
United Evangelical Mission

Sie sind selbst fast noch Kinder und bekommen schon Nachwuchs: Teenagerinnen in Ruanda.

Ihre Spende hilft!

» Ich war zwar schon erwachsen, als ich schwanger wurde, aber noch jung und lebte bei meinen Eltern. Der Kindesvater hat mich finanziell nicht unterstützt. Meine Eltern sagten mir, dass ich nicht bei ihnen bleiben könne und das Haus verlassen müsse.

Jetzt bin ich 35 und lebe allein mit meinen zwei Kindern in einem Haus. Die meisten Männer in Ruanda akzeptieren eine Frau nicht, die bereits Kinder von einem anderen Mann hat. Ich habe mich damit abgefunden, allein zu bleiben.«

Sylvie Mushimiyimana

Die Folgen für die jungen Frauen sind oft fatal. In vielen Fällen bekommen sie keinerlei Unterstützung durch den Kindesvater. Mitunter werden sie sogar von den eigenen Eltern verstoßen. Dies zeigt deutlich, wie schwer die gesellschaftlichen Konventionen auch heute noch wiegen. Auch der Ausschluss aus Kirche, Schule oder Dorfgemeinschaft sind keineswegs Relikte vergangener Zeiten.

Dies alles ist nicht nur eine enorme psychische Belastung für die jungen Mütter, sondern hat oftmals auch extreme Armut zur Folge, die wiederum zu chronischer Mangel- und Unterernährung der Mutter und des Kindes führt. Sie beginnt bereits in der Schwangerschaft.

Die Anglikanische Kirche in Ruanda (EAR) hat angefangen, diese Frauen zu unterstützen. Dazu gehört zum einen ganz praktische Hilfe. So stellt die Kirche ihnen etwa Land zur Verfügung, das sie bestellen können. Und sie bietet kostenlos Ausbildungen an, zum Beispiel als Schneiderinnen. Die Kirche setzt sich aber auch für die Frauen bei der Regierung ein, um bei Hilfsprogrammen berücksichtigt zu werden. >

Yvette Uwamariya

» Ich ging noch zur Schule, da wurde ich schwanger. Der Vater meines Kindes war ebenfalls noch sehr jung. Meine Eltern haben mich nicht diskriminiert, jedoch auch nicht unterstützt. Als der Kindesvater mir sagte, ich solle zu ihm ziehen, brach ich die Schule ab und ging zu ihm. Er behandelte mich sehr schlecht. Mein Alltag war von Gewalt und Armut geprägt, sodass ich irgendwann zu meinen Eltern zurückkehrte.

Die Anglikanische Kirche hat mich irgendwann unterstützt. Auch psychologisch. Nach ein paar Jahren lernte ich einen anderen Mann kennen, der mein Kind akzeptierte. Die Anglikanische Kirche organisierte eine kirchliche Hochzeit für mich. Mein Sohn ist jetzt sieben Jahre alt. Der leibliche Vater hat danach nie wieder Kontakt zu mir aufgenommen.«

PROJEKTE

Elina Manishimwe

» Als ich schwanger wurde, hatte ich große Angst davor, wie meine Eltern reagieren würden. Sie akzeptierten jedoch mein Kind ohne Vorbehalte. Ganz anders die Reaktion des Kindesvaters. Er behauptete, es sei nicht von ihm und weigerte sich, es anzuerkennen. Die Umstände zwangen mich außerdem, meine Arbeit aufzugeben.

Am meisten half mir die Anglikanische Kirche in Ruanda. Sie hat mich mit anderen Frauen zusammengebracht, die sich in derselben Situation befanden wie ich selbst. Die gemeinsamen Begegnungen halfen mit sehr dabei, meine Selbstzweifel zu überwinden und mein Selbstvertrauen wiederzugewinnen.«

» Als ich 22 Jahre alt war, wurde ich schwanger. Meine ältere Schwester war bereits unverheiratet schwanger geworden. Meine Familie wurde von der Dorfgemeinschaft diskriminiert und herablassend behandelt. Doch meine Eltern hielten zu meiner Schwester und mir.

Der Vater meines Kindes war ein älterer, verheirateter Mann, der bereits Kinder hatte. Die Nachbarn aus meinem Dorf werfen mir vor, ihn verführt zu haben. Der Mann selbst macht keinen Hehl daraus, der Vater zu sein. Er möchte jedoch nichts mit dem Kind zu tun haben und unterstützt mich auch in keiner Weise. Da es allgemein als Fehlverhalten meinerseits betrachtet wird, muss er auch keinerlei Konsequenzen fürchten.«

> Besonders geholfen hat den Frauen laut eigener Aussage auch der Zusammenhalt in der Gruppe. Durch das Projekt der Kirche haben sie andere Frauen gefunden, die in genau derselben Situation sind. Bei den regelmäßigen Treffen können sich die Frauen austauschen und gegenseitig unterstützen. Und sie fühlen sich nicht mehr so allein gelassen mit ihren Problemen. Die Frauen haben sogar eine Spargemeinschaft gegründet. Bislang gibt es solche Gruppen in drei Gemeinden der Anglikanischen Kirche in Ruanda.

Die Menschenrechtskampagne der VEM möchte nicht nur dabei helfen, die Aktivitäten weiter auszubauen, sondern auch und vor allem die Aufmerksamkeit darauf lenken, dass diese Frauen noch immer ausgegrenzt und diskriminiert werden und somit einen gesamtgesellschaftlichen Wandel anstoßen. ■

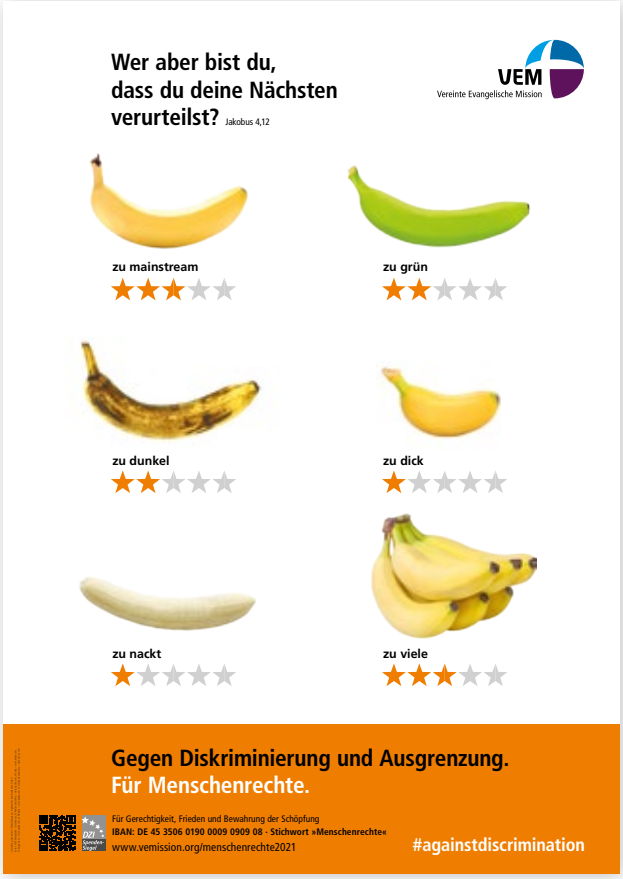
David Fechner
VEM-Friedensfachkraft
in Kigali, Ruanda

Jeannette Mukakarega

INFORMATION

DISKRIMINIERUNG – VON DER VERPFLICHTUNG ZU HANDELN

Diskriminierung umfasst mehr als die direkte und absichtsvolle Abwertung und Benachteiligung von Einzelnen oder Gruppen. Viele Aussagen in dieser Kampagnenbroschüre deuten darauf hin, dass Unterschiede zwischen Menschen bewertend wahrgenommen werden. Das vermeintlich »Andersartige« oder »Fremde« ist als Stereotyp in die Tiefenstruktur der allermeisten Gesellschaften eingewoben. Aus dieser historisch geprägten Voreingenommenheit können wir uns befreien – den Prozess nennen wir – nicht nur in westlichen Gesellschaften – Zivilisation. Ein offensichtlich mühsames Unterfangen, denn bis heute wird den Entwerteten und Diskriminierten der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Mitglieds der Gesellschaft bestritten. Ihre Benachteiligung wird häufig nicht einmal als ungerecht empfunden, sondern als unvermeidbares Ergebnis ihrer Andersartigkeit betrachtet. Dies ist das Einfallstor für die dann auch offene Diskriminierung und absichtsvolle Benachteiligung.



Diskriminieren? Wir doch nicht!

Die bewusst betriebene Einordnung und Zuschreibung kollektiver Merkmale eskaliert das Andersartige zum offenen Konflikt zwischen Bevölkerungsgruppen mit unterschiedlichen Interessen. Die Ergebnisse der zehnjährigen Forschung der Bielefelder Soziologen um Wilhelm Heitmeyer über »Deutsche Zustände« (2002-2011, edition Suhrkamp) verdeutlichen, dass gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auch vor Gesellschaften und Gesellschaftsschichten nicht Halt macht, die sich als »aufgeklärt« und »tolerant« einordnen. Ein Forscherteam der Universität Leipzig spricht in Bezug auf Deutschland etwa von einer »enthemmten Mitte« – also kein randständiges Phänomen, sondern ein gesellschaftlicher Kernbereich in einem als »hochentwickelt« geltenden Land.

Diskriminierung ist aber nicht allein eine Folge von individuellen Einstellungen oder kollektiven Mentalitäten, sondern bedeutet ein komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen im Streit um den Zugang zu Ressourcen vorgenommen werden. Dies geschieht jenseits individuell zurechenbarer Handlungen vor allem über die Strukturen in allen gesellschaftlichen Teil- >

INFORMATION

> systemen Recht, Politik, Bildung, Ökonomie. So etwa die vorrangige Zuweisung von Arbeitsplätzen und Dienstleistungen an Angehörige von Bevölkerungsgruppen, die durch rassistische, ethnisierende, nationalistische oder geschlechtsbezogene Unterscheidungen hervorgehoben sind.

In markt- und wettbewerbsorientierten Gesellschaften tritt das Paradox auf, dass ungleiche Beziehungsverhältnisse zum System gehören. So wird Individuen oder als leistungsstark geltenden Gruppen eine Position zugewiesen, die sie besser stellt als andere und mithin einen ungleichen gesellschaftlichen Status erzeugt. Dies wird positiv als angemessen und gerechtfertigt bewertet. Wenn wir uns die Beispiele allein aus der Broschüre vor Augen halten, drängt sich jedoch der Eindruck auf, dass zweifelsohne individuelle und intellektuelle Leistungen, die sprachliche Eloquenz, die fachlichen Kenntnisse und Kompetenzen Unterschiede erklären können. Nur, die gleiche individuelle Leistung bei mehreren Menschen wird nochmals unterschieden, und es ist kein Zufall, dass bei der Einordnung die Helligkeit der Hautfarbe und / oder andere ethnische oder religiöse Merkmale eine entscheidende Rolle spielen. Die Bemessung der Leistung in einem angeblich chancengleichen Wettbewerb und der damit verbundene soziale Status entsprechen also nur in Teilen dem wettbewerbsorientierten Anspruch.

Es ist hinreichend belegt und muss hier nicht wiederholt werden, dass die Chancengleichheit auf Voraussetzungen beruht, die das System der Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen gar nicht gewährleistet. Der Großteil wissenschaftlicher Studien zur sozialen Ungleichheit weltweit konstatiert eine wachsende Ungleichheit und vertieft die Unterscheidung nach sozialem Status. Menschen werden als abseits des »Normalfalls« stehend eingestuft, wenn sie etwa Behinderungen aufweisen, verschieden sexuell orientiert sind, einen Migrationshintergrund haben oder Angehörige von Minderheiten sind. Die Verschiedenheit bedingt den Zugang zur Chancengleichheit, der alles andere als fair ist, sondern ausgrenzt. Der Widerstreit zur Annahme, jeder und jede sei seines oder ihres Glückes Schmied, liegt offen zutage.

Es gibt hinreichend Untersuchungen, die besagen, dass politische, rechtliche oder pädagogische Maßnahmen gegen Diskriminierung unabdingbar sind, um die Stereotypen als Individuum wie auch als Gesellschaft überwinden zu können. Der Staat steht in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass die Menschen ihre Rechte auf Gleichheit wirksam zur Geltung bringen können. Es reicht aber nicht aus, individuelle Rechtsansprüche auf Diskriminierungsschutz zu gewährleisten und eine Haltung der Toleranz einzufordern. Ohne Verständnis der gesellschaftlichen Strukturen,

»Rassistische Diskriminierung ist nicht auf die Hautfarbe beschränkt.«

Dr. Kambale Jean-Bosco Kahongya Bwiruka
(Demokratische Republik Kongo)

sozialer Praktiken und der historischen Tiefe der Voreingenommenheit bleibt das Engagement gegen Diskriminierung und die besonderen Bedingungen, die jeweils zur Diskriminierung führen, auf halbem Wege stecken. Ergänzend hinzukommen muss die Selbstorganisation der Betroffenen und, wo nötig, ihre solidarische Unterstützung und Förderung. Ohne das jahrzehntelange Drängen der Behindertenorganisationen hätte es nie eine Konvention zu den Rechten der Menschen mit Behinderung gegeben.

»Ich bewarb mich auf fast 50 Jobs und die Ergebnisse sind gleich Null. Sehr schwierig!«

Takwani Suci Prestanti – eine Frau mit Behinderung (Indonesien)

Dagegenhalten – mit Mitteln des Völkerrechts

Im Menschenrechtssystem der Vereinten Nationen bedeutet das Diskriminierungsverbot nicht eine Norm neben anderen, sondern stellt das Strukturprinzip für die Gestaltung von Gesellschaft, Staat und internationalen Beziehungen dar. Alle menschenrechtlichen Garantieerklärungen – etwa das Recht auf Bildung, fairer Zugang zur Justiz, Freiheits- oder Minderheitenrechte – müssen nach dem Grundsatz der Nicht-Diskriminierung gewährleistet werden. Sonst wären es Privilegien und partikulare Rechte, die historisch »Würdenträgern« vorbehalten blieben, und damals wie heute Exklusion und Diskriminierung etablieren. Menschenrechte gründen jedoch auf der Würde des Menschen, und zwar aller, ohne Ausschluss, rechtlich und in der Praxis. Menschenrechte sind Gleichheitsrechte. Wobei Gleichheitsrechte als gleiche Chance für alle zu verstehen sind, ihre je eigenen Lebensentwürfe in eigener, selbstbestimmter Entscheidung finden und verwirklichen zu können – also gerade nicht die Uniformierung allen menschlichen Lebens und nicht die Privilegierung Weniger.

In allen Menschenrechtsdokumenten der Vereinten Nationen – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR), Übereinkommen und Konventionen – steht das Verbot der Diskriminierung, ebenso wie in den regionalen Menschenrechtsübereinkommen für Afrika, Amerika und Europa oder dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Zwei Menschenrechtsabkommen formulieren dieses Ziel sogar im Titel: die »Internationale Konvention zur Abschaffung aller Formen von Rassendiskriminierung«[1] sowie das »Übereinkommen zur Abschaffung aller Formen der Frauendiskriminierung«.[2]

Von grundsätzlicher Bedeutung ist darüber hinaus, dass in den Ausführungen zum Diskriminierungsverbot zwar Beispiele aufgezählt werden, aber bewusst nicht abschließend dargestellt sind. Artikel 2, Absatz 1 der AEMR besagt: »Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse,[3] Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand«. Das Wort »etwa« eröffnet die Möglichkeit, je nach Erfahrung weitere Merkmale der Diskriminierung hinzufügen und spezifisch anzugehen.

So hatte die langjährige und kontinuierliche Lobbyarbeit von Behindertenorganisationen zum Ergebnis, dass die UN-Generalversammlung im Jahr 2006 das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verabschiedete, die 2008 in Kraft trat.[4] Mit der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention verpflichten sich die Vertragsstaaten dieses Abkommens, ihre gesellschaftliche Praxis so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen nicht mehr vom öffentlichen Leben ausgeschlossen sind, weder durch zu Strukturen geronnene Barrieren noch durch administrative, etwa baurechtliche Maßnahmen. Vergleichbar war die Entwicklung der Kinderrechtskon- >

1 UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), von der UN-Generalversammlung 1965 verabschiedet, in Kraft getreten 1969.

2 UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), von der UN-Generalversammlung 1979 verabschiedet, in Kraft getreten 1981.

3 Heute würde dieser Begriff anders formuliert, etwa »rassistische Zuschreibung«.

4 UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD).

INFORMATION

> vention (CRC), verabschiedet 1989 und in Kraft getreten 1990.

Eine internationale Konvention zur Gleichberechtigung von Menschen mit selbstbestimmter sexueller Orientierung gibt es derzeit noch nicht. Nach wie vor sind viele Staaten und Regierungen zögerlich bis ablehnend, das Recht auf selbstbestimmte sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität in die Liste der exemplarischen Diskriminierungsmerkmale aufzunehmen. In den jeweiligen Gesellschaften sind homophobe Vorurteile nach wie vor stark verbreitet. Die Menschenrechtsaktivist*innen in Sachen sexueller Selbstbestimmung haben jedoch im März 2007 in Yogyakarta (Indonesien) die sogenannten Yogyakarta-Prinzipien veröffentlicht. Das sind 29 Artikel zu den Rechten von – damals – lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Menschen (LGBT). Heute kämen intersexuelle und queere Menschen hinzu (LGBTIQ). Diese Prinzipien sind *de jure* noch nicht rechtsverbindlich, aber sie finden bereits Anwendung in einigen UN-Fachausschüssen zu mehreren Menschenrechtsabkommen, die bei der Überprüfung des Diskriminierungsverbots die Merkmale sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität ausdrücklich mitberücksichtigen.

Die Bearbeitung und Justierung der Rechtsansprüche gegen Diskriminierung sind ein fortlaufender Prozess. Von immerwährender, bleibender Bedeutung ist die grundsätzliche Frage, wie genau sich die jeweiligen Diskriminierungsmerkmale manifestieren, wie sie wahrgenommen werden, wie sie empirisch und nicht zuletzt statistisch erfasst werden. Die UN-Fachausschüsse zum Monitoring der Antirassismus- und Frauenrechtskonvention empfehlen allen Staaten – auch Deutschland – seit Jahren, aussagekräftige empirische Daten zur Verfügung zu stellen, um die diskriminierenden Praktiken und Strukturen so präzise wie möglich benennen und so wirksam wie möglich darauf reagieren zu können. Dies gilt nicht zuletzt für zeitweilige Fördermaßnahmen (*affirmative action*) für einzelne Personengruppen, um aus den historisch verfestigten, diskriminierenden Strukturen überhaupt ausbrechen zu können.

»Die Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungskategorien ist alltäglicher Teil meines Lebens.«

Sarah Vecera (Deutschland)

Genaue Analysen erlauben auch, multiple Formen der Diskriminierung aufzudecken, systematisch zu thematisieren und anzugehen. So ist die Erforschung struktureller oder verdeckter Diskriminierung nicht abgeschlossen. Diskriminierung tritt nicht immer in einfachen Ursache-Wirkung-Zusammenhängen auf.

Mittlerweile beschäftigen sich Betroffenenorganisationen, Wissenschaft, ansatzweise Justiz und Politik mit dem Thema Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität. Verschiedene Dimensionen von Diskriminierungen können sich überlagern und verstärken und so zu einer spezifischen Form der Abwertung und Benachteiligung verdichten – so die Überkreuzung von Diskriminierungen etwa bei Frauen im Arbeitsleben, die als Frauen per se und beispielsweise als Menschen mit Behinderung zusätzlich geringer entlohnt oder abschätzig behandelt werden.

Ein Menschenrechtsabkommen ist vom Staat ratifiziert worden. Und dann?

Soweit die Staaten das jeweilige Abkommen ratifiziert haben, sind sie die Verpflichtung eingegangen, die Normen in die nationale Gesetzgebung wie in die nationale soziale Praxis zu überführen. Und sie haben damit fest zugesagt, die Menschen entsprechend vor einer Rechtsverletzung zu schützen und die Rechte auch im sozialen Alltag zu gewährleisten sowie periodisch über die Umsetzung zu berichten. Jeweilige Fachausschüsse zu den Übereinkommen überprüfen und kommentieren die Einhaltung anhand der Berichte des Staates sowie anhand der Schattenberichte durch zivilgesellschaftliche Initiativen. Hier eröffnet sich ein weites Feld der Unterstützung, beispielsweise die Selbstorganisation Betroffener. Die hier aufgeführten Menschenrechtsabkommen weisen eine hohe Rate an Ratifizierungen auf, sodass selbst bei Nichtratifikation andere Fachausschüsse die Umsetzung des Diskriminierungsverbotes mitberücksichtigen. >

Ratifizierung einschlägiger Menschenrechtsabkommen in Ländern mit VEM-Mitgliedskirchen

Land	Menschenrechtsabkommen, ratifiziert im Jahr				
	CERD	CEDAW	CRC	CRPD	Zusatzprotokoll
Botswana	1974	1996	1965	keine	CEDAW 2007
China Volksrepublik*	1969	1981	1990	2008	keines
Demokratische Republik Kongo	1976	1986	1990	2015	keines
Deutschland	1969	1985	1992	2009	CEDAW 2002 / CRC 2013 / CRPD 2009
Indonesien	1999	1984	1990	2011	keines
Kamerun	1971	1994	1993	signiert	CEDAW 2005
Namibia	1982	1992	1990	2007	CEDAW 2000 / CRPD 2007
Philippinen	1967	1981	1990	2008	CEDAW 2003
Ruanda	1975	1981	1991	2008	CEDAW 2008 / CRPD 2008
Sri Lanka	1982	1981	1991	2016	CEDAW 2002
Südafrika	1998	1995	1995	2007	CEDAW 2005 / CRPD 2007
Tansania	1972	1985	1991	2009	CEDAW 2006 / CRPD 2009

CERD: Anti-Rassismuskonvention
CEDAW: Frauenrechtskonvention
CRC: Kinderrechtskonvention
CRPD: Behindertenrechtskonvention
* Hongkong ist kein souveräner Territorialstaat und kann insofern kein Vertragsstaat einer Konvention sein.

Gesamtzahl der Ratifizierungen durch Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen

In diesem Text angeführte Übereinkommen	Ratifiziert – Anzahl der Vertragsstaaten	Signiert von Staaten – politische Willenserklärung
CERD	182	3*
CEDAW	189	2**
CRC	196	1***
CRPD	182	9****
Anerkennung Verfahren Individualbeschwerden		
Zusatzprotokoll CEDAW	114	11
Zusatzprotokoll CRC	46	18
Zusatzprotokoll CRPD	96	28

* Bhutan, Nauru, Palau
** Palau, USA
*** USA
**** Bhutan, Kamerun, Libanon, Liechtenstein, Salomonen, Tadschikistan, Tonga, USA, Usbekistan
Stand: September 2020

INFORMATION

»Wir [Menschen] sündigen,
begehen Fehler.
Die Versuchung ist groß,
der Mensch ist schwach.
Das Schlimme ist,
wenn wir nicht umkehren.«

Martin Buber (Österreich)

> Die Zusatzprotokolle beinhalten die Möglichkeiten, individuelle Beschwerden über die Nichteinhaltung von Rechtsansprüchen beim entsprechenden Fachausschuss einzulegen. Der nationale Gerichtsweg muss allerdings dabei in aller Regel ausgeschöpft worden sein. Der Fachausschuss fällt dann eine Entscheidung, eine Art Richterspruch, die den Vertragsstaat zur Umsetzung verpflichtet. Bei Nichteinhaltung kommt im Völkerrecht zwar kein Staatsanwalt oder Gerichtsvollzieher.[5] Aber der Imageschaden – einen Vertrag nicht einzuhalten – wiegt schwer, sodass die allermeisten Vertragsstaaten eine Fallentscheidung respektieren. Diejenigen Regierungen, die sowieso wenig Impetus bei der Umsetzung von Menschenrechten an den Tag legen, ratifizieren solche Zusatzprotokolle in der Regel erst gar nicht. Sie sind deswegen aber nicht weniger an die Einhaltung der Normen gebunden.

Zusätzlich zum Einzelbeschwerdeverfahren sehen die Anti-Rassismus- und die Frauenrechtskonvention ein eigenes Untersuchungsverfahren vor, bei dem geringere Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Beschwerde (Ausschöpfen nationaler Gerichtsinstanzen) vorliegen müssen. Danach kann der zuständige Fachausschuss schon aufgrund von zuverlässigen Angaben, die auf eine schwerwiegende oder systematische Verletzung oder Bedrohung der in den beiden Übereinkommen festgelegten Rechte hinweisen, kraft eigener Entscheidung tätig werden. Der Fachausschuss ist in solchen Fällen berechtigt, den Vertragsstaat aufzufordern, bei der Prüfung der Angaben mitzuwirken und dazu Stellung zu nehmen. In beiden Sachlagen – Einzelfallbeschwerde und Sonderprüfverfahren – eröffnet sich erneut ein weites Feld der Unterstützung für Betroffene.

Exemplarische Fallbearbeitung in ausgewählten Ländern

Um eine Vorstellung zu gewinnen, inwieweit völkerrechtliche Instrumente konkret zur Bekämpfung von Diskriminierung eingesetzt werden können, folgt eine Auswahl an Fallbeispielen und Ländern, in denen Mitgliedskirchen der VEM bestehen und agieren. Es handelt sich um eine Auswahl zwecks Illustration und stellt keinen Anspruch auf einen repräsentativen Überblick dar.

Jüngere Untersuchungen der Menschenrechtslage in **Namibia** seitens Einrichtungen der Vereinten Nationen haben sich mit der Diskriminierung der San (indigenes Volk) in der Kalahari-Wüste und der Diskriminierung und Misshandlung von Kindern und Frauen beschäftigt. Beide Phänomene sind in Namibia seit vielen Jahren alltäglich. Die UN-Fachausschüsse haben umfangreiche Analysen ausgewertet, Handlungsoptionen für die Regierung genannt und

5 Weiblicher oder männlicher Provenienz.

Erwartungen geäußert, was die namibische Regierung zur Bekämpfung dieser Probleme leisten kann.[6]

In **Ruanda** ist der gesellschaftliche Kontext bis heute vom Bürgerkrieg in den frühen 1990er-Jahren und vom Genozid 1994 geprägt. Ruanda hat ohne Zweifel eine signifikante Aufarbeitung geleistet und in der menschlichen Entwicklung Fortschritte zu verzeichnen. Gleichwohl sind die Stereotypen, die dem Genozid zugrunde lagen, noch präsent, und die autoritär regierende Regierung verordnet den Wandel, statt ihn mit betroffenen Gruppen und im Diskurs mit der Bevölkerung zu organisieren. Dies betrifft etwa auch die Gewaltprävention bei Kindern oder Frauen.[7]

Religiöse Diskriminierung in **Indonesien** beruht auf einer ambivalenten Rechtslage und politischer Passivität. So werden religiöse Minderheiten von fundamentalistisch eingestellten sunnitischen Bevölkerungsgruppen geradezu als Freiwild angesehen. Mit Zustimmung indonesischer Behörden wird etwa in der Gesundheitsversorgung (HIV-Aids) die Diskriminierung lesbischer, schwuler, bisexueller und transgender Menschen systematisch betrieben. Die Regierung lässt zu, dass Polizei und militante Islamisten willkürliche und rechtswidrige Razzien bei privaten LGBT-Versammlungen durchführen. Mit Militär- und Aufstandsrecht bekämpft die Regierung die Selbstbestimmung der Papua und begeht dabei abscheuliche Verbrechen.[8]

In **Sri Lanka** ist *ethnic profiling* (unbegründete Verdächtigung aufgrund ethnischer Merkmale) gegen Angehörige der tamilischen Minderheit noch immer alltäglich. Nach den Osteranschlägen 2019 sind Muslime verstärkt ins Visier fundamentalistischer Buddhisten geraten und auch von verstärkter Überwachung und Schikanen durch Sicherheitskräfte betroffen. Im März 2017 forderte der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau Sri Lanka auf, aktiver gegen die zahlreichen Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen vorzugehen und alle personenbezogenen Gesetze so abzuändern, dass darin enthaltene diskriminierende Bestimmungen entfernt werden – hier vor allem das muslimische Ehe- und Scheidungsgesetz aus dem Jahr 1951.[9]

Rassismus in **Deutschland** ist für viele Menschen bitterer Alltag. Mit Blick auf Diskriminierung steht Deutschland auch im Bereich der Gleichstellung von Frauen nicht gut da – geradezu ein Dauerthema bei den Prüfungen durch CEDAW. Selbst eine staatliche Einrichtung wie die Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes stellte noch im Juni 2020 fest, dass viele rassistische Ressentiments tief in der deutschen Gesellschaft eingebettet liegen und sich durch alltägliche Ausgrenzung manifestieren. Neben einer verbesserten Rechtsstellung fordert die Anti-Diskriminierungsstelle die Bundesländer auf, konsequenter gegen Diskriminierung vorzugehen und deutlich mehr für die Gleichbehandlung zu tun. Die UN-Fachausschüsse bemängeln außerdem regelmäßig, dass es in Deutschland keine einheitliche Erfassung von Diskriminierungsfällen und keine umfassende Statistik gibt.[10]

>

6 Siehe die abschließenden Auswertungen der Prüfverfahren von CEDAW, CRC und CERD in Concluding observations (2015) CEDAW/C/NAM/CO/4-5; Concluding observations (2012) CRC/C/NAM/CO/2-3. Die Concluding observations (2008) CERD/C/NAM/CO/12 zu den San aus dem Jahr 2008 sind bis heute gültig.

7 Concluding observations (2020) CRC/C/RWA/CO/5-6; Concluding observations (2019) CRPD/C/RWA/CO/1; Concluding observations (2017) CEDAW/C/RWA/CO/7-9; Concluding observations (2016) CERD/C/RWA/CO/18-20.

8 Concluding observations (2013) CCPR/C/IDN/CO/1; Concluding observations (2007) A/62/18.

9 Concluding observations (2017) CEDAW/C/LKA/CO/8; Concluding observations (2016) CERD/C/LKA/CO/10-17.

10 Concluding observations (2017) CEDAW/C/DEU/CO/7-8; Concluding observations (2015) CERD/C/DEU/CO/19-22.

INFORMATION

> Solche Feststellungen werden in allen Ländern von zivilgesellschaftlichen Initiativen, nationalen Menschenrechtskommissionen, Rechtsanwaltskollektiven, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Menschenrechtsverteidiger*innen aufgenommen. Sie bestreiten damit öffentliche Kampagnen, ermuntern aber auch Betroffene zur Selbstorganisation. In einigen Initiativen arbeiten auch – Teile von – Kirchen mit. Nicht selten erfordert dabei das Engagement genauso viel Einsatz und Aufwand nach innen wie gegenüber dem Mainstream der Bevölkerung.

»Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben mit deinem ganzen Herzen, mit deiner ganzen Seele, mit deiner ganzen Kraft und deinem ganzen Willen. Und: Liebe deinen Mitmenschen wie dich selbst.«

(Lukas 10, 27)

Wie wir uns engagieren können

Zusätzlich zu den vielzähligen Möglichkeiten im lokalen Umfeld und der Beteiligung an (VEM-)Projekten ist zum einen die verbindliche und überprüfbare Verankerung von Antidiskriminierungskonzepten in Organisationen inklusive Kirchen gefordert. Dies kann vielerlei Aktivitäten umfassen: die Beteiligung an öffentlichen Kampagnen, Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende, die Einrichtung von Beschwerdestellen, Gleichstellungsmaßnahmen, ein Diskurs über die Vielfalt der gültigen Lebensentwürfe und Diversity-Konzepte gegen Stereotype und Vorurteile. Die Sichtbarmachung der Opfer von Diskriminierung sollte jedoch die Diskriminierung nicht zusätzlich befördern.

Ein zweites großes Feld und zentral ist die Befähigung der Betroffenen zur Selbstorganisation (*empowerment*), die Aufklärung über ihre rechtlichen Möglichkeiten, die Möglichkeit zum Austausch und der Vernetzung mit anderen. Die Idee der Nicht-Diskriminierung beinhaltet ebenso die aktive Auseinandersetzung um gesellschaftliche Partizipation und mithin das Infragestellen tradierter Machtstrukturen und –konstellationen einerseits. Ebenso wichtig ist das Erkennen, dass sich viele Mitbürgerinnen und Mitbürger (oder Gemeindemitglieder) in den stigmatisierenden Kategorien eingerichtet haben.

Ein solches Engagement gegen Diskriminierung ist in der Regel richtig unbequem, das von Staat, Gesellschaft und Gemeinschaft viel verlangt. Zum einen gilt es, historische, tief verwurzelte Vorurteile herauszufordern, als veränderbar kenntlich zu machen und aktiv auf eine Änderung zu dringen. Zum anderen muss die Ebene der Gesellschaftspolitik einbezogen und die Einlösung einer wirksamen, auf Menschenrechten basierenden Antidiskriminierungspolitik gefordert werden. Allerdings ist es nicht unbedingt ein neues Terrain, das betreten wird. Es geht um die Humanisierung der Gesellschaft im Ganzen und um das Ernstnehmen des Bekenntnisses zur unantastbaren Würde jedes Menschen – seit jeher der Anspruch gerade der Kirchen. Mithin die Erkenntnis, dass dieses Engagement und dieser Lernprozess Zeit in Anspruch nimmt und vermutlich nie abgeschlossen sein wird. Die Schriften des Alten und Neuen Testaments sind gleichwohl voller Zeugnisse, dass Menschen sich daran mit Erfolg versucht haben. ■

Dr. Theodor Rathgeber
Wissenschaftlicher Autor und Menschenrechtsexperte

Anna Burzywoda / MediaCompany

INFORMATION

FORMEN VON DISKRIMINIERUNG UND AUSGRENZUNG IN ASIEN UND DIE ARBEIT DER KIRCHE

»Ich habe das College 2016 abgeschlossen. 2019 habe ich erst angefangen zu arbeiten. Ich habe mich auf fast 50 Jobs beworben und die Ergebnisse sind gleich Null. Sehr schwierig! Verschiedene Firmen haben mich bewusst wegen meiner Behinderung abgelehnt«,[1] sagt Takwani Suci Prestanti. Die junge Frau hat eine Behinderung. Und sie ist kein Einzelfall. Diskriminierung wegen einer Behinderung ist in Indonesien, in Asien allgemein keine Seltenheit – bei privaten Unternehmen ebenso wie bei einigen Ministerien der Regierung. Ein Beispiel: Auf dem Auswahlblatt für die Zulassung von Kandidaten für die Beamtenlaufbahn für 2019 in indonesischen Ministerien sind mehrere Bewerbungskriterien für Menschen mit Behinderungen aufgeführt. Sie müssen gut sehen, hören und sprechen, analysieren, diskutieren und tippen können. Und sie sollen ohne Rollstuhl oder andere Hilfsmittel laufen können.[2] Die Hürden für Menschen mit Behinderungen sind hoch in der indonesischen Gesellschaft.

Diskriminierung und Ausgrenzung sind in Asien ein weit verbreitetes Phänomen. Der oben beschriebene Fall ist nur ein kleines Beispiel einer Diskriminierung wegen einer Behinderung. Es gibt viele Formen von Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie etwa Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Sie werden im Folgenden vorgestellt.

1 www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664
2 www.bbc.com/indonesia/indonesia-50463761

Rassistische und ethnische Diskriminierung

Die indigenen Papua in Indonesien werden seit vielen Jahren diskriminiert und ausgegrenzt. Ein Beispiel. Musa Heselo, ein indigener Papua, berichtet über seine Erfahrungen: »Einige Male aß ich mittags zusammen mit einigen Freunden aus Java und Sulawesi in einem Imbiss in Arso. Meine Freunde wurden gebeten, sich das Essen selbst zu holen. Ich war der einzige, der bedient wurde.«[3] Was Musa Heselo erlebte, schien ein Privileg zu sein. Aber tatsächlich hat er eine Form von Diskriminierung erlebt, weil der Ladenbesitzer ihm nicht zutraute, sein eigenes Essen zu holen. Den beiden Freunden aus Java und Sulawesi dagegen traute er das zu.

Diese Form der ethnischen Diskriminierung erleben auch die Lumad, die indigenen Bevölkerungsgruppen Mindanaos in den Philippinen. Die Lumad werden schon seit vielen Jahren aus ihrer Heimat vertrieben, weil sie sich gegen die Ausbeutung durch die Regierung wehren. Sie werden sozial, politisch und wirtschaftlich ausgegrenzt. Ihnen wird beispielsweise der Zugang zu Bildung verweigert und sie werden von ihrem eigenen angestammten Land vertrieben. All das sind Formen von Diskriminierung.

In Indonesien werden auch Menschen mit chinesischer Abstammung diskriminiert.[4] Einige von ihnen haben traumatische Erlebnisse. So richteten sich beispielsweise die Unruhen von 1998 etwa in der Stadt Medan (Provinz Nordsumatra), in Surakarta (Provinz

3 www.thejakartapost.com/news/2020/08/19/after-a-year-of-papuan-antiracism-rallies-discrimination-remains-an-everyday-occurrence.html
4 www.thejakartapost.com/academia/2020/01/24/being-chinese-indonesian.html

Die Hürden für Menschen mit Behinderungen sind hoch in der indonesischen Gesellschaft.

Zentral-Java) und in der Hauptstadt Jakarta gegen Menschen chinesischer Herkunft. Diese Gruppe ist bis heute diskriminierenden Anfeindungen ausgesetzt. Mitte Januar 2020 machte ein Unterbezirk in der ost-javanischen Hauptstadt Surabaya Schlagzeilen. Beamten einer Gemeindeeinheit im Unterbezirk Bangkingan, Distrikt Lakarsantri, verteilten einen Brief mit folgender Forderung: »Non-Pribumi« (nicht einheimische) Einwohner, die in dieser Gemeinde wohnen und ein Geschäft eröffnen möchten, müssen doppelt so viel zahlen wie ihre einheimischen Nachbarn. Zusätzlich zu der einmaligen Gebühr müssen »Non-Pribumi« auch eine monatliche Gebühr an die Gemeinde zahlen. Dies zielte in der Tat auf die Menschen chinesischer Herkunft in Indonesien ab.

Diskriminierung aufgrund der Religion

Neben ethnischen und rassistisch entwürdigten Minderheiten werden auch religiöse Minderheiten diskriminiert. Angriffe auf die christliche oder muslimische Minderheit in Sri Lanka und Angriffe auf Ahmadis, Schiiten und Christen sowie Menschen mit lokalen Religionen in Indonesien sind keine Seltenheit.

Nach den Osterbomben in Sri Lanka 2019 wurden die Muslime von der Gesellschaft und der Regierung stark unter Druck gesetzt. Human Rights Watch berichtete, dass muslimische Frauen eingesperrt und belästigt wurden. Man verweigerte ihnen auch den Zugang zu Krankenhäusern, Universitäten, öffentlichen Orten und Plätzen sowie zum Arbeitsplatz. Human Rights Watch bezog sich auf zahlreiche Berichte aus verschiedenen Teilen des Landes, darunter Puttalam im Westen sowie Batticaloa und Trincomalee im Osten.[5]

In Indonesien bedrohen diskriminierende Gesetze und Vorschriften religiöse Minderheiten. So haben die Behörden Tausende von Gotteshäusern, hauptsächlich christliche Kirchen, im Rahmen von Verordnungen geschlossen. Sie benutzen diese Gesetze als Vorwand, um Ahmadi- und schiitische Moscheen sowie Schreine lokaler ethnischer Religionen zu schließen. In einigen christlich dominierten Provinzen wurden solche Verordnungen manchmal als Ausrede benutzt, um umgekehrt sunnitische Moscheen zu schließen. >

5 www.hrw.org/news/2019/07/03/sri-lanka-muslims-face-threats-attacks

INFORMATION

Die Diskriminierung der LGBT+-Gemeinschaft ist in unserer Gesellschaft sehr offensichtlich. Besonders an öffentlichen Orten wie Märkten, Einkaufszentren und Kirchen. Toiletten auf Märkten und in Einkaufszentren sind entweder für Frauen oder für Männer ausgeschildert. Und in Kirchen sieht man keine transgender Menschen, die Röcke oder Kleider tragen, weil das ein Tabu ist. Als ich Lehramtsstudent am College war, wollte ich als transgender Mensch gerne Make-up oder Frauenkleider tragen. Aber das war an dem College nicht erlaubt. Es gab Zeiten, da wurde ich diskriminiert, weil ich mich manchmal nicht so verhalten habe, wie es die Gesellschaft erwartet oder vorschreibt. Es beeinträchtigt mein Selbstwertgefühl und das Gefühl, dass ich mich ständig anpassen und meine Handlungen beobachten muss, weil diese Gesellschaft uns nicht akzeptiert.«

Rojan Talita (Philippinen)

> Diskriminierung wegen der sexuellen Identität

Die Gemeinschaft der lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, queeren, intersexuellen und asexuellen Menschen (LGBTQIA) ist vielen Formen von Diskriminierung ausgesetzt. Wegen ihrer sexuellen Identität steht ihnen – wie auch den Menschen mit Behinderungen – die Beamtenlaufbahn grundsätzlich nicht offen. Mehrere Behörden und Ministerien der indonesischen Regierung haben 2019 eine Reihe von Anforderungen auf der Rekrutierungsseite für Beamte aufgeführt: Bewerber für alle offenen Stellen dürfen weder farbenblind, geistig behindert, tätowiert noch gepierct sein. Und sie dürfen keine »sexuelle Orientierungsstörung« haben.[6] Viele lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen haben keinen anständigen Job, weil ihre Bewerbungen von Unternehmen, Gemeinden oder Regierung abgelehnt wurden. So finden sie nur Arbeit auf der Straße und sind dort Bedrohungen und Gefahren ausgesetzt. Oder sie müssen ihre sexuelle Orientierung verbergen, um eine menschenwürdige Arbeit zu bekommen.

6 www.bbc.com/indonesia/majalah-50512664

Diskriminierung wegen des Geschlechts

In vielen Ländern Asiens ist die Diskriminierung von Frauen ein aktuelles Thema. Das sind die Fakten: Frauen haben Schwierigkeiten, eine Leitungsposition zu bekommen; Mädchen haben große Mühe, die Schule zu besuchen; Frauen arbeiten zwar härter, verdienen aber weniger. Basierend auf dem UN-Bericht über Frauen während der Pandemie in Asien und im Pazifik wird auch erwähnt, wie Frauen zunehmend diskriminiert werden. Dazu Mohammad Naciri, UN-Regionaldirektor für Frauen in Asien und im Pazifik: »Asien und der Pazifik sind nach wie vor die am stärksten von Naturkatastrophen betroffenen Regionen der Welt. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zusätzlicher Katastrophen im Rahmen von Covid-19 können prognostiziert werden: Eine Mekong-Dürre beispielsweise in Verbindung mit dem erhöhten Bedarf an Hygienepraktiken wie Händewaschen im Zusammenhang mit der Pandemie wird wahrscheinlich zu einer signifikanten Zunahme von unbezahlter Pflegearbeitsbelastung von Frauen führen, die hauptsächlich für die Sammlung von Wasser für den Hausgebrauch verantwortlich sind.«[7]

7 www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/press-release-women-hit-harder-by-socio-economic-impacts-of-covid-19-in-asia-pacific

Die Lumad, die indigenen Bevölkerungsgruppen Mindanaos in den Philippinen, werden seit Jahren aus ihrer Heimat vertrieben, weil sie sich gegen die Ausbeutung durch die Regierung wehren. Von links: Bai Bibiaon, Datu Duloman und Bischof Hamuel Tequis.

Diskriminierung in der Corona-Krise

Misstrauen und Hass gegenüber Ausländern ist in vielen asiatischen Ländern erschreckend hoch. Die Diskriminierung von Ausländern hat mit der Corona-Pandemie zugenommen. Ein paar Beispiele: Afrikanern wird der Aufenthalt in China verweigert und Chinesen werden von der indonesischen Gesellschaft abgelehnt, weil sie als Träger des Virus gelten. Auch in Hongkong fühlen sich viele Arbeitsmigrantinnen deswegen diskriminiert.[8]

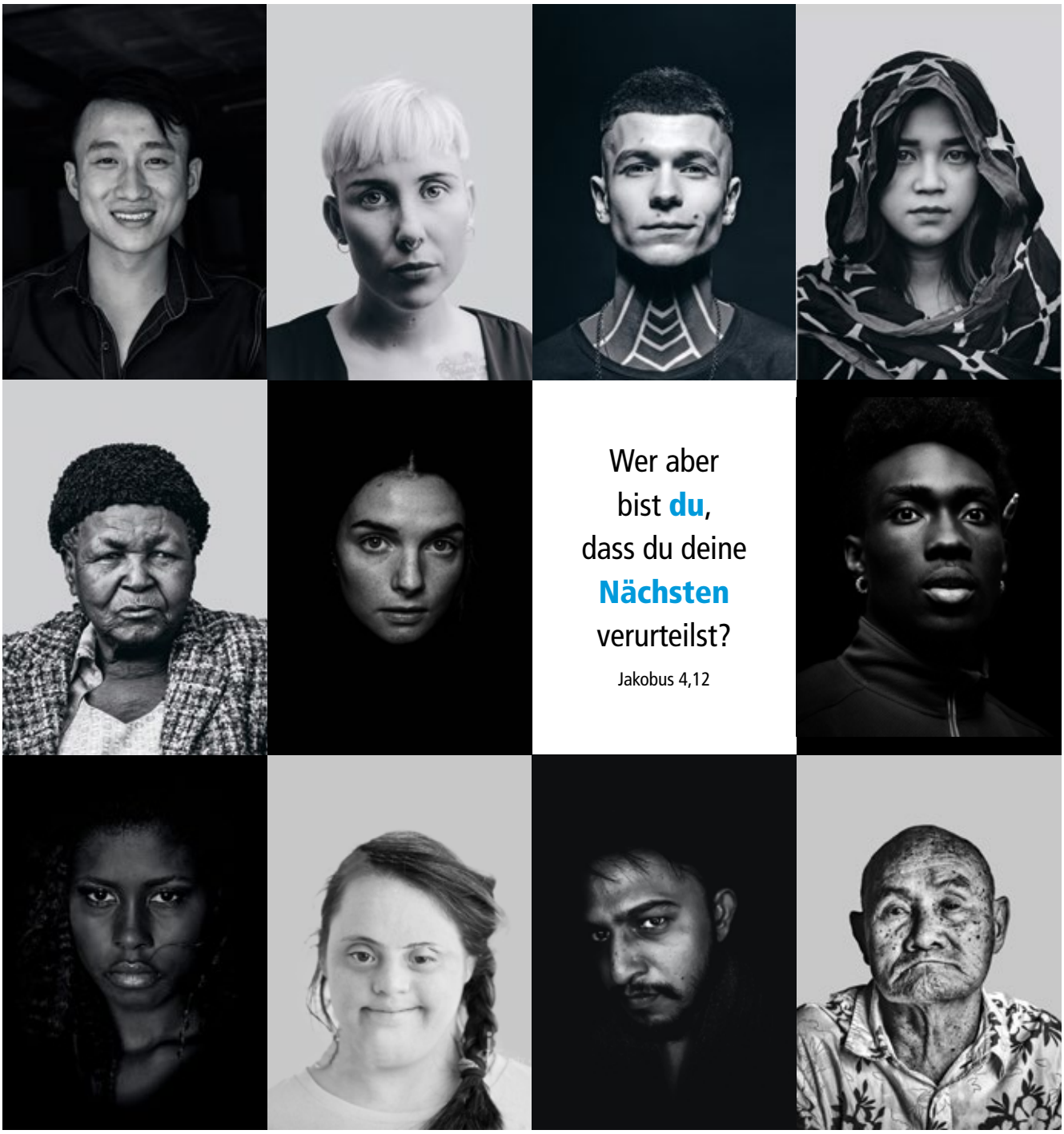
Was macht die Kirche in Asien gegen Diskriminierung und Ausgrenzung?

Auch Kirchen und Christen in Asien werden mit Diskriminierung und Benachteiligung konfrontiert. Nicht nur als Opfer, sondern auch als Täter. Einerseits werden sie in Asien häufig von der Gesellschaft und der Regierung ungerecht behandelt, etwa wenn eine Kirche plant, ein Gotteshaus zu bauen, oder wenn religiöse Gründe gegen die Aufnahme in eine bestimmte Schule sprechen.[9] Andererseits übt auch die Kirche diskriminierende und in der Struktur angelegte Praktiken aus. Etwa, wenn sie keinen Empfehlungsbrief für Frauen für eine Arbeit in der Schule als Theologin schreibt, wenn sie Frauen nicht als Entscheidungsträgerin in der Kirche zulässt, wenn Menschen mit Behinderung keine Chance haben, sich bei einer Kirchengemeinde zu bewerben, oder wenn sie ganz einfach Menschen der LGBTQI-Gemeinschaft oder Menschen mit HIV/Aids ablehnt und ausgrenzt.

Deswegen haben VEM-Mitgliedskirchen in Asien die Aufgabe, Menschen vor Diskriminierung, Ausgrenzung und Benachteiligung zu schützen. Die Vereinigte Kirche Christi in den Philippinen hat beispielsweise die Erklärung »Let Grace Be Total« (LGBT) über lesbische, schwule, bisexuelle und transgender Menschen abgegeben. Die Kirchen in Nordsumatra setzen sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und für die von Menschen mit HIV/Aids ein. Kirchen auf Java und in Sri Lanka, die sich für den interreligiösen Dialog einsetzen, führen Sensibilisierungskampagnen gegen die Diskriminierung religiöser Minderheiten durch. Und die VEM-Mitgliedskirche in Hongkong versucht, Arbeitsmigrantinnen aus Indonesien Aufmerksamkeit zu schenken. ■

Pastorin Dr. Dyah Ayu Krismawati
Leiterin der Abteilung Asien der VEM, Mitglied des VEM-Vorstands

8 www.youtube.com/watch?v=4A15oP6TKGg&feature=youtu.be
9 www.thejakartapost.com/academia/2017/08/09/speak-up-on-religious-discrimination-at-school.html



Rebekka Apostolidis / MediaCompany

INFORMATION

FORMEN VON DISKRIMINIERUNG UND AUSGRENZUNG IN AFRIKA UND DIE ARBEIT DER KIRCHE

In Afrika wie auch anderswo hat Diskriminierung und Ausgrenzung viele Gesichter. Die Gründe dafür können sehr unterschiedlich sein.

Rassistische und ethnische Diskriminierung

Die rassistische Diskriminierung ist weltweit die bekannteste. Sie ist nicht auf die Hautfarbe beschränkt, wie der Ausdruck »people of colour« nahelegen könnte. Rassistische Diskriminierung ist ein soziales Konstrukt, das Menschen durch ihre Sprechweise, Akzent, Namen, Kleidung, Aussehen, Ernährung, Glauben, Freizeitvorlieben, Herkunft usw. voneinander unterscheidet und mit Werturteilen belegt. Rassistische Diskriminierung manifestiert sich manchmal offen durch Beleidigungen, böswillige Witze oder hasserfüllte Handlungen.

In den meisten afrikanischen Ländern werden verschiedene Gruppen nach wie vor rassistisch diskriminiert, wobei die ethnische Zugehörigkeit eine hervorgehobene Rolle spielt. Ein Beispiel: Oft hört man in Tansania Folgendes: »Wir sind mit dem Bus gefahren, zehn Personen und drei Massai.« Bei einer solchen Formulierung kann man den Eindruck gewinnen, dass ein Massai nicht zum Kreis der anerkannten Personen gehört. Gleichwohl sind die Massai ein aktiver Teil der Gesellschaft. Sie sind Mitglieder der Regierung, des Parlaments, es gibt Pastor*innen und Unternehmer*innen. Sogar der Millionär Saniniu Laizer, der vor kurzem drei große Exemplare der Tansanit-Schmucksteine geschürft hat, gehört zu dieser ethnischen Gruppe.

Das Volk der Batwa in Ruanda (»Abasangwa Butaka«, die Ureinwohner*innen des Landes) – auch als Pygmäen bekannt – ist eine Minderheit in Afrika. >

Millionär Saniniu Laizer gehört zur ethnischen Gruppe der Massai in Tansania.

INFORMATION

> In der Zeit des Kolonialismus wurde ihr Land Missionar*innen zum Kirchenbau gegeben und die Batwa verjagt. Sie hatten nicht genügend Geld, keinen Zugang zu Bildung und keine angemessene Gesundheitsversorgung. Das änderte sich nach dem Völkermord von 1994. Die Regierung Ruandas förderte beispielsweise ihre Ausbildung. Bis 2018 hatten 71 Batwa die Universität besucht. Trotz dieser Fortschritte sind die Batwa noch nicht ganz in die Gesellschaft integriert. Selbst die Kirche ordiniert sie noch nicht zu Pastor*innen. Und es ist immer noch sehr selten, dass Menschen aus anderen ethnischen Gruppen in eine Batwa-Familie einheiraten. Bis heute empfindet man eine solche Verbindung als entwürdigend.

Die Pygmäen in der Demokratischen Republik Kongo versuchen dagegen als Ureinwohner*innen des Landes ihre eigene Kultur, ihre Dörfer und ihren traditionellen Lebensstil zu bewahren. Aber andere Menschen, insbesondere die Bantous, halten die Pygmäen deswegen für primitiv. Die Bantous predigen ihnen das Evangelium und versuchen, sie zu Christus zu bekehren und ihren Lebensstil zu ändern. Einige Bantous glauben sogar, dass Sex mit einer Pygmäin oder einem Pygmäen Krankheiten heilen kann. Deshalb endet eine solche interkulturelle Beziehung nicht in einer echten Ehe, sondern wird nur zu einem egoistischen Zweck genutzt. Viele Mütter bleiben deswegen hilf- und hoffnungslos zurück.

Laut der Volkszählung von Namibia 2011 machen die indigenen Völker – San, Nama, Himba, Zemba und Twa – etwa acht Prozent der über 2 Millionen Einwohner*innen des Landes aus. Seit der Unabhängigkeit des Landes von Südafrika 1990 sind verschiedene Maßnahmen ergriffen worden, um die Lage der Indigenen in Namibia zu verbessern. Namibia hat mehrere internationale Abkommen zur Wahrung der Menschenrechte und der Rechte der indigenen Völker unterzeichnet, darunter die Afrikanische Charta der Menschenrechte und der Rechte der Völker, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Und 2007 stimmte Namibia für die UN-Erklärung über die Rechte der indigenen Völker (UNDRIP). Darüber hinaus verbietet die eigene Verfassung des Landes Diskriminierung und ermutigt den Staat, marginalisierte und benachteiligte Gemeinschaften zu fördern. Im Einklang mit diesen Dokumenten hat die namibische Regierung Programme zur Bekämpfung der Diskriminierung und zur Schaffung einer »gerechten und ausgewogenen Gesellschaft« ins Leben gerufen. Trotz vieler Fortschritte werden die »Rechte indigener Völker« in der Verfassung immer noch nicht direkt angesprochen. Die indigene Bevölkerung ist nach wie vor verarmt, diskriminiert und gezwungen, in abgelegenen Regionen des Landes zu leben und um ihr Land zu kämpfen.[1]

Soziale und kulturelle Diskriminierung

In vielen afrikanischen Ländern werden Albinos aufgrund ihrer körperlichen Erscheinung diskriminiert, verfolgt und manchmal auch getötet. Viele glauben, dass Menschen mit Albinismus magische, übernatürliche Kräfte hätten und unsterblich seien. Zugleich gelten Albinos vielerorts als mystische Wesen und unsterbliche Geister, sagt der Kameruner Jean-Jacques Ndoudoumou, selbst ein Albino. Manche Menschen glauben, sagt er weiter, dass sich die Albinos in ihrem ersten Leben nicht gut benommen hätten und würden deswegen nach ihrem Tod von den Göttern damit bestraft, dass sie auf die Erde zurückkehren. Die Diskriminierung von Albinos ist in vielen

1 www.culturalsurvival.org/sites/default/files/media/namibiacescr2016.pdf

In einigen Ländern Afrikas werden Albinos diskriminiert, manchmal angegriffen und getötet.

» Die Kirche sollte ein Bewusstsein dafür schaffen, dass jeder Mensch in der Gesellschaft wichtig ist, unabhängig von seiner oder ihrer Behinderung, unabhängig von Rasse, Religion.«

Linda Mambo (Tansania)

afrikanischen Ländern eine Realität. Es kommt immer wieder zu Verstümmelungen und rituellen Tötungen von Albinos. Einzelne Körperteile bringen auf dem Schwarzmarkt viel Geld und werden beispielsweise in Talismane verarbeitet.

Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung

In vielen Ländern werden die Menschen, die der LGBTQIA-Gemeinschaft angehören (lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen), diskriminiert. Die LGBTQIA-Gemeinschaft wird kulturell, religiös und rechtlich unterschiedlich wahrgenommen. In den meisten afrikanischen Kulturen gilt die Zugehörigkeit zu einer LGBTQIA-Gemeinschaft als Tabu und wird nach dem Gesetz als Vergehen bestraft. Nicht so in Südafrika. Die Verfassung Südafrikas war die erste Verfassung der Welt, die eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung verbot. Und Südafrika hat als fünftes Land der Welt und erstes Land in Afrika die gleichgeschlechtliche Ehe legalisiert (2006). Daher genießen LGBTQIA-Menschen in Südafrika verfassungsmäßigen und gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung in der Beschäftigung, bei der Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen und in vielen anderen Bereichen. Nichtsdestotrotz müssen sich LGBTQIA in ländlichen Gebieten in Südafrika immer noch der Homophobie stellen. In Botswana ist die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen Orientierung seit 2010 verboten, und seit dem 11. Juni 2019 sind sowohl weibliche als auch männliche gleichgeschlechtliche sexuelle Handlungen vom Obersten Gerichtshof legalisiert worden. In Namibia ist die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität noch nicht verboten.

Diskriminierung wegen angeborener Fehlbildungen

Fehlbildungen bei der Geburt werden in Afrika sehr unterschiedlich wahrgenommen. In einigen Kulturen erhalten Kinder mit Fehlbildungen einen positiven, manchmal ironischen Namen, um ihr Gebrechen zu beschreiben. Diese Namensgebung würde man nicht unbedingt als Diskriminierung festmachen. Zum Bei- >

INFORMATION

» Ich habe festgestellt, dass Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft in hohem Maße diskriminiert werden. Und zwar deshalb, weil sie keinen Beitrag zu unserer Entwicklung und Gesellschaft leisten.«

Linda Mambo (Tansania)

> spiel wird bei den Nande oder Yira in der Provinz Nord-Kivu (Demokratische Republik Kongo) ein Kind, das mit einer Lippenspalte geboren wird, Munywa oder Munywa wa Ngèbè genannt. Es bedeutet so viel wie Lippenspalte. Dieser Name ist sehr gebräuchlich und die Kinder mit einer Lippenspalte werden nicht schlecht behandelt. Andererseits gelten Kinder mit angeborenen Fehlbildungen in anderen Kulturen als »böse Geister« oder als Pechvogel und werden deshalb manchmal schlecht behandelt. Sie werden daheim versteckt, nicht zur Schule geschickt, nehmen nicht am gesellschaftlichen Leben teil, haben keine ausreichende gesundheitliche Versorgung und werden auch nicht seelsorgerisch betreut.

Diskriminierung wegen des Geschlechts

Geschlechterdiskriminierung in Afrika wird auf patriarchalische, soziokulturelle und religiöse Systeme zurückgeführt, die die Verteilung von Aufgaben und Verantwortung in der Gesellschaft, die Bildung von Mädchen und Jungen, den Zugang zu Arbeit und Reichtum, die Beteiligung an Entscheidungsprozessen usw. regeln. Seit mehreren Jahrzehnten unternehmen die Kirchen enorme Anstrengungen, um die Kluft zwischen Männern und Frauen – beispielsweise im Bildungsbereich – zu verringern. Die Kirchen engagieren sich auch für die Gleichstellung von Frauen im geistlichen Amt, einschließlich der pastoralen Ordination. Diese soziale Förderung von Frauen in Kirche und Gesellschaft wird jedoch nicht von allen positiv gewürdigt. Es gibt immer noch Männer, die glauben, dass Frauen bestimmte Funktionen nicht ausüben können. Daher stehen einige Menschen der Ordination von Frauen und ihrer Beförderung in höhere Leitungspositionen in der Kirche nach wie vor sehr ablehnend gegenüber.

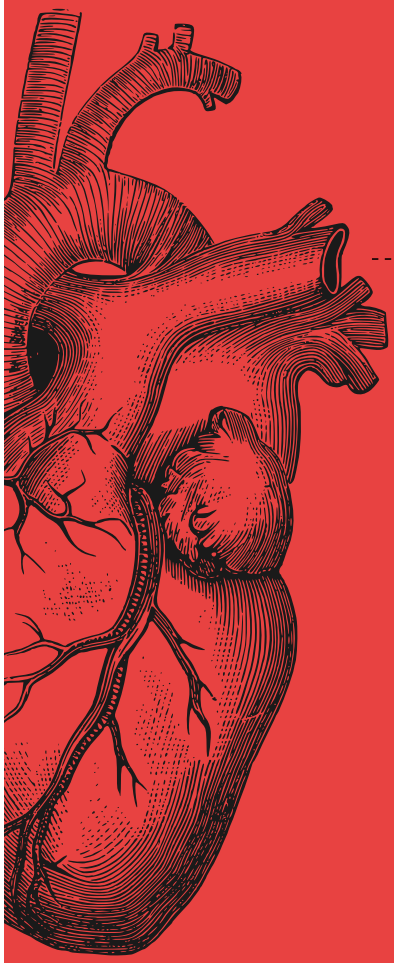
Was macht die Kirche in Afrika gegen Diskriminierung und Ausgrenzung?

Bei all diesen Formen der Diskriminierung organisieren die Kirchen verschiedene ganzheitliche Programme und Projekte mit dem Ziel, Ausgrenzung und Diskriminierung abzuwehren. So erhalten die am meisten gefährdeten Menschen besondere Aufmerksamkeit und Fürsorge durch das diakonische Engagement der Kirche – darunter wirtschaftlich schwache Menschen, Frauen und Mädchen, Menschen mit Behinderungen, Minderheiten, Indigene und ältere Menschen.

Um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten, baut die Kirche darüber hinaus die Fähigkeiten der verschiedenen Menschen auf, um ihr Selbstvertrauen und ihre Eigenständigkeit zu stärken. Dies trägt dazu bei, ein besseres und positives Verständnis für ein friedliches Zusammenleben zu entwickeln, indem sie Unterschiede als eine menschliche Gemeinschaft wertschätzt.

Die Kirche erinnert durch ihre prophetische Stimme stets an die Notwendigkeit, die Würde jedes*jeder Einzelnen zu respektieren, Gerechtigkeit für alle zu fördern und für gleiche Chancen und ein friedliches Zusammenleben in der Gesellschaft einzutreten. Obwohl die Kirche alles unternimmt, um Diskriminierung und Ausgrenzung abzuwehren, müssen einige Gesetze und Vorschriften, die verschiedene Formen von Ausgrenzung aufrechterhalten, reformiert werden. Dazu gehört etwa die Exkommunikation in der Kirche. Die Aufgabe der Kirche besteht darin, alle in die Gemeinschaft zurückzuführen, die von ihr ausgeschlossen wurden. ■

Pfarrer Dr. Kambale Jean-Bosco Kahongya Bwiruka
VEM-Advocacy-Beauftragter, VEM-Region Afrika



Wer aber bist
du,
dass du deine
Nächsten
verurteilst?

Jakobus 4,12

Rebekka Apostolidis / MediaCompany

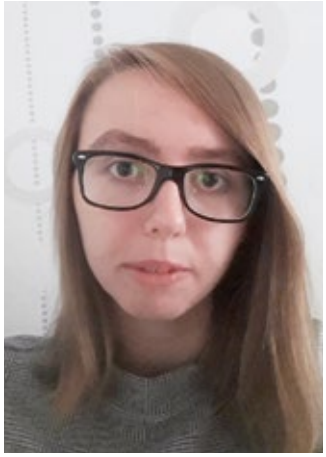
INFORMATION

DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND – KEIN HAPPYLAND[1]!

Diskriminierung geschieht in Deutschland, und sie geschieht täglich, in persönlichen Begegnungen ebenso wie durch Systeme und Strukturen. Sie findet in alltäglichen Situationen statt – im Bus, im Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen, in der Schulklasse und im Kindergarten, bei einer Party, im Gottesdienst, bei Bewerbungsgesprächen oder in Werbekampagnen. Ein häufiger Ort von Diskriminierung ist das Internet und die Kommunikation in den Sozialen Medien.

Diskriminierung geschieht wissentlich und unwissentlich. Nicht immer sind Menschen sich darüber im Klaren, dass ihre Äußerungen Andere diskriminieren. Nicht immer geschieht Diskriminierung absichtlich. Das nimmt ihr aber nichts von ihrer Wirksamkeit. Ein sogenanntes »Happyland« zu erklären bedeutet, die Augen vor der Realität von Diskriminierung und ihren zerstörerischen Auswirkungen zu verschließen. Die Vorstellung von »Happyland« führt zu einer ungehinderten Fortsetzung von Diskriminierung.

Diskriminierung geschieht auch unter dem Deckmantel des Wohlmeinens, oft sogar: »Frau Müller, Sie sind eine Frau. Sie sollten jetzt nach Hause zu Ihren Kindern gehen und nicht länger in dieser Sitzung sein.« Oder: »Liebe Mitstudentin, Sie leben mit einer Behinderung. Wie schön, dass Sie hier sind und an unserem Kurs teilnehmen! Ein besonderes Willkommen!« Oder: »Frau Noglo, hier ist das Formular zur Beantragung einer finanziellen Unterstützung für die Klassenfahrt ihrer Kinder« (Frau Noglo ist Pastorin in einer deutschen Stadt und hatte gar keine Notwen-



»Meine Kirche sollte gegenüber allen Menschen immer offen bleiben. Meine Kirche sollte Antidiskriminierungsprojekte unterstützen und auch organisieren, um einer diskriminierenden Denkweise schon früh entgegenzuwirken. Aber meine Kirche sollte immer Römer 3,11 folgen – Gott hat keine Lieblinge. Meine Kirche sollte auch stolz für Vielfalt eintreten, damit ihre Mitglieder dasselbe tun.«

Dorothea Altena (Deutschland)

1 Die deutsche Autorin Tupoka Ogette prägt den Begriff »Happyland«, um zu beschreiben, dass viele Menschen unbewusst Diskriminierung und Rassismus ausgesetzt sind oder sich weigern, ihre Existenz zu akzeptieren. Tupoka Ogette: exit RACISM, Münster 2020.

digkeit und nicht die Absicht, eine Unterstützung zu beantragen).

Jeder von uns ist schon mit solchen oder ähnlichen Sätzen angesprochen worden und kennt die daraus resultierenden Gefühle von Wut und Hilflosigkeit – oft genug verborgen hinter einem lächelnden Gesicht. Und vermutlich hat auch jede und jeder von uns solche Sätze bereits selbst ausgesprochen und kennt das sofort aufkommende Schamgefühl, selber zu Diskriminierung beigetragen zu haben.

Diskriminierung geschieht privat, aber auch öffentlich, in Alltagssituationen. Bis heute erleben schwarze Studierende in Deutschland, dass Menschen zögern, sich neben sie auf einen freien Platz im Bus zu setzen. Oder dass sie von Ladenbesitzern beim Betrachten der Regale aus den Augenwinkeln misstrauisch beobachtet werden.

Aber das ist nicht alles. Diskriminierung kann zu brutaler offener Gewalt führen. Zwei Ereignisse haben die deutsche Öffentlichkeit in den vergangenen Monaten tief erschüttert und aufgewühlt.

Am 9. Oktober 2019 versuchte ein junger Mann während der Feierlichkeiten zu Jom Kippur, dem höchsten jüdischen Festtag, schwer bewaffnet in die Synagoge in Halle an der Saale einzudringen. Sein Ziel: Er wollte ein Massaker anrichten. Nur das fest verriegelte Schloss an der Eingangstür der Synagoge verhinderte sein Eindringen, woraufhin der junge Mann außerhalb der Synagoge zwei Personen erschoss. Zuvor hatte er seinen Plan im Internet angekündigt und seine Taten mit einer Helmkamera gefilmt. Der junge Mann ist nun für zwei Morde und des versuchten Mordes in 68 Fällen angeklagt.

Vier Monate später, am 19. Februar 2020, erschoss ein anderer junger Mann neun Personen in zwei Shisha-Bars in Hanau, später dann sich selbst sowie seine Mutter. Zum ersten Mal in Deutschland wurde dieses Ereignis öffentlich und ohne zu zögern als rassistische Gewalt benannt und als eingebettet in einen rassisti- >

INFORMATION

> schen Diskurs etikettiert und nicht, wie zuvor in ähnlichen Fällen, allgemeiner als »menschenfeindlich« oder als Tat eines Einzelnen.

Diskriminierung zu bekämpfen und zu überwinden ist ein politisches Ziel. 2006, nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes[2], wurde in Deutschland die Antidiskriminierungsstelle des Bundes[3] eingerichtet. Sie bietet Beratung und Unterstützung, Information und Öffentlichkeitsarbeit. Mit ihren 35 Mitarbeitenden betreibt sie zudem Forschung und arbeitet mit Expertinnen und Experten zusammen – mit dem Ziel, Diskriminierungen aktiv zu verhindern und zu beseitigen. Die Agentur ist nur dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet und arbeitet unabhängig. Alle vier Jahre legt sie dem Parlament einen Bericht vor.

Der 2019 vorgelegte Bericht weist darauf hin, dass die Anfragen nach Beratung seit 2016 stetig zugenommen haben. Im Jahr 2019 bezogen sich 33 Prozent aller Anfragen auf Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (29 Prozent), einer Behinderung (26 Prozent), des Alters (12 Prozent), der Religion (7 Prozent), der sexuellen Identität (4 Prozent) und der Weltanschauung (2 Prozent). Neue Aufmerksamkeit richtet sich zudem auf die Diskriminierung im medizinischen Bereich und auf die Diskriminierung durch die Verwendung von Algorithmen (Internet).

Neben dieser zentralen Struktur bieten eine Reihe von Nichtregierungsorganisationen (NRO) und Stiftungen Kontakt, Beratung, anwaltschaftliche Interessenvertretung (Advocacy) und Unterstützung, zum Beispiel der Antidiskriminierungsverband mit Büros in vielen Großstädten Deutschlands oder die NRO »Pro Asyl«[4], um nur zwei zu nennen. Selbsthilfeorganisationen wie die »Initiative Schwarzer Deutscher«[5] oder die »Sinti-Allianz Deutschland«[6] bilden Netzwerke der Unterstützung, Informationsarbeit, Fortbildung und Advocacy. Es gibt Fachstellen wie das akademische »Zentrum für Antisemitismusforschung« in Berlin[7] oder andere Fakultäten, die zu Phänomenen von Diskriminierung forschen. Der »Zentralrat Deutscher Sinti und Roma«[8] oder der »Zentralrat der Juden in Deutschland«[9] sind offizielle Vertretungsorgane der entsprechenden Bevölkerungsgruppen. Das 1996 gegründete »Forum Menschenrechte«[10] ist ein Netzwerk von 53 NGOs, die sich für den Schutz der Menschenrechte einsetzen. Das Forum verfolgt das Ziel, die Menschenrechtspolitik der Bundesregierung im Hinblick auf nationale und internationale Fragen zu beobachten.

Ein Beispiel für eine bekannte und weit verbreitete Initiative für Schulen ist das Netzwerk »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage«[11]. Bereits 1995 als Reaktion auf die zunehmende rechte und rassistische Gewalt in Deutschland gegründet, hat das Netzwerk heute mehr als 3.300 Mitglieder in Deutschland und weitere in anderen europäischen Ländern. Ziel des Netzwerkes ist es, Schulen zu ermutigen und zu unterstützen, sich für eine offene, akzeptierende Atmosphäre und gegen alle Formen von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt in der Schule einzusetzen. Schulen, in denen sich 70 Prozent aller Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer zur aktiven Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung verpflichten, und in denen jährlich ein Projekttag organisiert wird, werden mit einem Siegel ausgezeichnet.

Diskriminierung ist ein weit verbreitetes und facettenreiches Phänomen in der deutschen Gesellschaft. Es braucht Initiativen, Strukturen und individuelle Antworten, um Diskriminierung aufzudecken, zu bekämpfen und zu überwinden. ■

Angelika Veddeler
Leiterin der Abteilung Deutschland der VEM,
Mitglied des VEM-Vorstands

2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
3 Anti Diskriminierungsstelle des Bundes www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html
4 www.proasyl.de
5 www.isdonline.de
6 www.sintiallianzdeutschland.de
7 www.tu-berlin.de/fakultaet_i/zentrum_fuer_antisemitismusforschung/menue/ueber_uns
8 www.zentralrat.sintiundroma.de
9 www.zentralratderjuden.de
10 www.forum-menschenrechte.de/english-summary
11 www.schule-ohne-rassismus.org

Juan González / MediaCompany

INFORMATION

ERFAHRUNGEN ZUM THEMA RASSISMUS IM ALLTAG UND WÜNSCHE FÜR EINE KIRCHE VON MORGEN

Die Erfahrungen individueller und struktureller Diskriminierungen sind untrennbar verbunden mit Emotionalität und Spiritualität. Übereinkommen und Menschenrechtskonventionen der Vereinten Nationen ziehen ihre Forderungen zur Überwindung von und zum Schutz vor Diskriminierung aus den persönlichen Erfahrungen von Menschen.

Als Vereinte Evangelische Mission sind wir eine **Gemeinschaft** von Kirchen. Wir machen schon in unserem Untertitel deutlich, dass es um Menschen geht, die diese Gemeinschaft bilden. Menschen, die an der Basis der Kirche in ein Beziehungsnetz eingebettet sind. Das ist unsere Stärke. Unsere Projekte in dieser Broschüre sind daher subjektiv, weil es um einzelne Menschen geht. Sie sind zugleich eingebunden in staatliche und kirchliche Systeme, die bewusst oder unbewusst, aktiv oder passiv an Ausgrenzung und Diskriminierung teilhaben.

Ein internationales Team von Mitarbeitenden der VEM hat diese Kampagne ins Leben gerufen – sie ist daher auch subjektiv. Und das ist gut so. Wir hoffen, dass die Kampagne mehr Aufmerksamkeit und Gehör findet als Statistiken und Menschenrechtskonventionen, die von sich behaupten, ausschließlich akademisch und objektiv zu sein.

Und genau aus diesem Grund schreibe ich ein persönliches Wort zu dieser Kampagne. Intersektionalität ist allgegenwärtiger Teil meines Lebens. Intersektionali-

»Ich gebe ehrlich zu, dass ich einmal in meinem Leben andere Menschen diskriminiert habe, wegen ihres Aussehens und wegen der Art, wie sie ihr Leben leben. Als ich erwachsen wurde, habe ich verstanden, warum es Menschen gibt, die diskriminieren. Weil Menschen in verschiedenen Glaubensrichtungen, Kulturen und Religionen aufwachsen. Aber Menschen zu diskriminieren und auszuschließen, nur weil sie anders sind als wir, darf nicht hingenommen werden. Wir müssen lernen, dass Menschlichkeit sehr wichtig ist, um diese Welt zu einem besseren Ort zum Leben zu machen.«

Reymark Palen (Philippinen)

tät beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person. Als 37-jährige, studierte und verheiratete Frau, stellvertretende Abteilungsleiterin, deutsche »Person of Colour« und Mutter von zwei Kindern werde ich in der Kirche und in der Ökumene regelmäßig und selbstverständlich als »jung« bezeichnet, erfahre individuellen Sexismus und Rassismus. Menschen meinen das tatsächlich nicht böse und das glaube ich ihnen sogar. Aber die Unsichtbarkeit meiner Erfahrungen ist Teil des Problems, über das Kirche nicht reden mag.

Wir müssen aber über die vielfältigen Formen von Diskriminierung ins Gespräch kommen. Wir müssen unsere eigenen strukturellen, institutionellen und individuellen Diskriminierungsformen entlarven, reflektieren und überwinden. Christinnen und Christen brauchen Orte und Menschen, an und mit denen sie ihre eigenen Biografien daraufhin anschauen können. Kirchenleitende brauchen Informationen darüber, welche Worte – zum Beispiel in einer Stellenausschreibung – Menschen von Anfang an ausschließen. Menschen, die Programme in Gemeinden oder Gottesdienste leiten, brauchen Fortbildungen zu einer Sprache, die inklusiv ist. Damit die junge Generation Raum bekommt, eine offene, tolerante und barrierefreie Kirche von Morgen mitzugestalten. Damit Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren Fähigkeiten, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung Lust haben, Teil unserer Kirchen zu sein und sich bei uns zuhause fühlen.

Daher laden wir Sie mit dieser Broschüre ein, das Thema Diskriminierung und Ausgrenzung nicht distanziert zu betrachten, sondern die eigenen Muster im Denken und im Handeln zu erkennen und immer wieder zu überdenken, wie Sie ihren Gestaltungsraum dahingehend verändern können.

Wir fordern Sie heraus, einmal zu überlegen:

Wann ist man in der Kirche eigentlich nicht mehr »jung« ?

Welche Vorurteile habe ich gegenüber »People of Colour« oder Schwarzen in meinem Kopf?

Was traue ich eher einem weißen Mann als einer schwarzen Frau zu? Und wieso ist das so?

Wo kann ich für mehr Barrierefreiheit sorgen?

Wie kann es mehr Gerechtigkeit für alle Geschlechter in Entscheidungsgremien und Leitungspositionen in unseren Kirchen geben?

Das sind Fragen, mit denen sich eine Generation junger Menschen in Afrika, Asien und Deutschland beschäftigt. Sie tun dies nicht, um die mittlere und ältere Generation zu provozieren, sondern sie können uns helfen, den Blick zu schärfen und Kirche ganz neu zu gestalten. Diese Gedanken haben junge Menschen zum Thema Diskriminierung und Ausgrenzung. Leise fragen sie etwas ängstlich und vorsichtig: »Wer bist du eigentlich, dass du deine Nächsten verurteilst?« Diese junge Generation liest in der Bibel vor allem, dass Jesus zu den Menschen gegangen ist, die die Gesellschaft ausgeschlossen hat. Darin finden sie sich wieder. Sie wollen gehört werden und wollen, dass auch wir hinhören und handeln.

Bieten wir der jungen Generation Raum dafür, eine offene, tolerante und barrierefreie Kirche von morgen mitzugestalten! Eine Generation, die mich zwar nicht mehr als jung ansieht, aber für die ich diese Zeilen schreibe, weil ich mich mit ihnen durch jahrelange Zusammenarbeit immer noch tief verbunden fühle. ■

Sarah Vecera
Stellvertretende Abteilungsleiterin
Deutschland der VEM

INFORMATION

»Unsere Vielfalt ist unsere Stärke« – ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung und Ausgrenzung

GOTTESDIENST UND ANDACHT

»Wer aber bist du, dass du deine Nächsten verurteilst?« Gedanken zu Jakobus 4,12

Jedes Mal, wenn ich im Ruhrgebiet durch die Innenstädte laufe und mir die Menschen anschaue, stelle ich fest, dass mir nur Wenige von ihnen in der Kirche begegnen. Gleichzeitig gehen in meinem Hinterkopf automatisch Schubladen auf. Ich verbiete mir, Vorurteile zu haben und merke dennoch, wie sie mir durch den Kopf schießen. Ich muss mich zwingen, diese zu unterbinden. All das, was mich von klein auf geprägt hat, was ich gelernt habe und was mir als gesellschaftliche Norm beigebracht wurde, muss bewusst verlernt werden.

Genauso sehen wir es auf unserem Bananen-Plakat: zu klein, zu jung, zu alt … Wenn wir wollen, finden wir immer etwas.

Aber wer bin ich denn, dass ich über meine Nächsten urteile? Zu wem erhebe ich mich denn in dem Moment? Und was denken die anderen wohl von mir? Da gibt es sicherlich das ein oder andere Urteil. Und das fühlt sich auch nicht gut an.

Dabei begegnen mir ja bereits in der Bibel Menschen, die sich oder andere ebenfalls zu klein, zu jung, zu alt … fühlen. Oder Menschen, die nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen. Jeremia fühlt sich zu jung, Sara zu alt, David zu klein. Petrus fällt tief, Ruth und Noomi fühlen sich fremd, Martha nicht gesehen. Gottes Gnade und Liebe lässt sie uns dennoch als Held*innen in Erscheinung treten und nicht in Schubladen. In Gnade begegnet Jesus den Menschen, die am Rande der Gesellschaft stehen, nicht gesehen und ausgegrenzt werden.

Wie sollen wir aber heute Menschen innerhalb unserer Kirchen begegnen und ihnen einen Wert geben, den ihnen die Gesellschaft nicht zu geben scheint? >

»Wenn ich sehe, dass Menschen diskriminiert werden, fühle ich mich unwohl. Aber was ich ihnen sagen möchte, ist, dass es keine Rolle spielt, wer sie sind, woher sie kommen und welche Hautfarbe sie haben, denn wir alle sind immer noch Menschen. Und wir alle haben immer noch den gleichen roten Blutfarbstoff. Es ist also nicht nötig, den Menschen zu sagen, dass man diese Hautfarbe hat, dass man dies oder jenes nicht tun muss. Wir alle sind immer noch ein Werk Gottes. Und daran müssen wir glauben.«

Odile Niyigena (Ruanda)

GOTTESDIENST UND ANDACHT

> Wie können wir Wege mit Menschen gehen, damit sie selbst eine Stimme bekommen und nicht weiter ungehört bleiben?

Eine Idee, wie das funktionieren könnte, lesen wir in der Apostelgeschichte

Apostelgeschichte 6, 1–7
Die Wahl der sieben Diakone
In diesen Tagen aber, als die Zahl der Jünger zunahm, erhob sich ein Murren unter den griechischen Juden in der Gemeinde gegen die hebräischen, weil ihre Witwen übersehen wurden bei der täglichen Versorgung. Da riefen die Zwölf die Menge der Jünger zusammen und sprachen: Es ist nicht recht, dass wir das Wort Gottes vernachlässigen und zu Tische dienen. Darum, liebe Brüder, seht euch um nach sieben Männern in eurer Mitte, die einen guten Ruf haben und voll Geistes und Weisheit sind, die wollen wir bestellen zu diesem Dienst. Wir aber wollen ganz beim Gebet und beim Dienst des Wortes bleiben. Und die Rede gefiel der ganzen Menge gut; und sie wählten Stephanus, einen Mann voll Glaubens und Heiligen Geistes, und Philippus und Prochorus und Nikanor und Timon und Parmenas und Nikolaus, den Proselyten aus Antiochia. Diese stellten sie vor die Apostel; die beteten und legten ihnen die Hände auf. Und das Wort Gottes breitete sich aus, und die Zahl der Jünger wurde sehr groß in Jerusalem. Es wurden auch viele Priester dem Glauben gehorsam.

In diesem Abschnitt wird deutlich, dass die Gemeinde aus zwei ethnischen Gruppen besteht:

- die Judenchristen / die hebräischen Juden, die hebräisch bzw. aramäisch sprechen und
- die griechischen Judenchristen, die griechisch sprechen.

Die Apostel bemerken, dass sie zu viel diakonische Arbeit leisten müssen, und dadurch keine Zeit mehr für ihren Predigtdienst haben. Zunächst murren sie. Aber was passiert dann? Sie besinnen sich und geben schließlich ihre Verantwortung ab. Den diakonischen Dienst, der ursprünglich Teil ihres Amtes ist, geben sie ab. Spannend dabei ist, an wen sie ihn abgeben. An Männer, die ausnahmslos griechische Namen tragen. Die Verantwortung wird zwischen den zwei ethnischen Gruppen aufgeteilt. Die Macht und die mit ihren Ämtern verbundenen Privilegien geteilt. Damit liegt die Verantwortung nicht mehr alleine in der Hand der Apostel. Diesen Gedanken aus der Apostelgeschichte finde ich spannend – vor allem im Blick auf unsere Menschenrechtskampagne. Wir sollen uns nicht diakonisch um die krummen Bananen kümmern – wir sollen sie aufrichten, ihnen etwas zutrauen und sie zu Diakon*innen machen.

Wenn ich in die Bibel schaue, dann zeigen mir diese Geschichte und auch die Geschichte der Frauen am leeren Grab, dass wir unsere Verantwortung diverser aufteilen müssen. Jesus legt die erste Verantwortung der Verkündigung der Auferstehung in die Hand der Frauen. Damals – in der Antike – hatten die Frauen noch gar nichts zu sagen. Die Unterdrückungsmechanismen seinerzeit sorgten dafür, dass Frauen weder lesen noch schreiben konnten und nicht zur Verkündigung geeignet waren. Jesus übergeht das und bricht mit den damaligen Machtstrukturen.

Die Gesellschaft ist von Rollenbildern und Stereotypen geprägt, die die Machtachsen in der Welt aufrechthalten, die die Menschen einschränken, ausgrenzen und zu Diskriminierungen führen. Gott bricht diese Rollenbilder und Stereotypen auf und definiert sie neu.

Genau das sollten wir auch tun! Die Kampagne ist ein weiterer Schritt in diese Richtung. ■

Sarah Vecera
Stellvertretende Abteilungsleiterin
Deutschland der VEM

Gebet

Du Gott, aller Menschen,
in wunderbarer Vielfalt hast du uns geschaffen.

Befreie uns von Vorurteilen und Ängsten,
damit wir in den Gesichtern aller Menschen
überall
dein Gesicht sehen,
durch Jesus Christus,
unseren Retter und Herrn.

BILDUNGSMATERIAL
Arbeitshilfe für den Religions- und Konfirmationsunterricht gegen Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft

»Du bist asozial!«

Zielgruppe: Schüler*innen ab Sek. I/ Konfirmand*innen
Materialien: Tafel, Moderationskarten, Ausdrucke der Grafiken/ Bilder oder projiziert über einen Beamer, Stifte
optional: Internetzugang und mobile Endgeräte

Einführung

Handreichung für Lehrkräfte und Pädagog*innen

Diskriminierung begegnet man im Alltag überall. Schulen als einer der wichtigsten sozialen Räume für Kinder und Jugendliche sowie außerschulische Lernorte (Kindertagesstätten, Jugendzentren, Horte, Sportvereine) und der Konfirmationsunterricht können besonders von Formen der Diskriminierung betroffen sein.

Eigentlich gilt, dass jedes Kind und alle Jugendlichen die gleichen Chancen im Bildungssystem und auch den gleichen Zugang zu außerschulischen Angeboten haben sollten. Leider entspricht das nicht der Realität in Deutschland, denn Kinder und Jugendliche werden aus verschiedenen Gründen strukturell und individuell diskriminiert. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt hierfür die verschiedenen Merkmale von Diskriminierung auf, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)[1] festgehalten sind: *ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronische Erkrankungen, Alter und sexuelle Identität*. Die Antidiskriminierungsstelle hebt jedoch hervor, dass an Schulen intersektionale Diskriminierung besonders häufig vorkommt, also die Diskriminierung einer Person oder einer Personengruppe hinsichtlich verschiedener Diskriminierungsmerkmale.[2]

Ein weiteres Problem, das sich besonders stark an Schulen zeigt, ist Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft. Und dies gleich in zweifacher Weise: Zum einen fördern die Bildungssysteme der Länder strukturelle Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aus sogenannten sozial schwachen Familien. Ein Beispiel hierfür ist, dass »gesellschaftliche Strukturen dazu führen, dass Bildungseinrichtungen in Stadtteilen mit einem hohen Anteil von Familien mit Migrationshintergrund oder sozial schwächeren Familien eine vergleichsweise geringere Qualität aufweisen als in anderen Stadtteilen […]«[3].

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): *Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule.* Berlin 2019, S. 8.

2 ebd., vgl. S. 9.
3 ebd., S. 8

David Mushi
Süd-Nord-Mitarbeiter der VEM
und ehemaliger Schuldirektor

» In unseren Bildungseinrichtungen gibt es folgende unterschiedliche Ebenen von Diskriminierungen

1) Religiöse Diskriminierung: Dies bedeutet, dass einige der kircheneigenen Schulen keine Schüler*innen anderer Religionszugehörigkeit oder Konfession akzeptieren. Außerdem können nur Christ*innen und insbesondere Angehörige einer Konfession in kirchlichen Einrichtungen wie beispielsweise Schulen beschäftigt werden.

2) Sozio-ökonomische Diskriminierung: Die meisten kircheneigenen Schulen und Universitäten sind sehr teuer, sodass die sozial schwachen Menschen keine Chance haben zu studieren.

3) Ableismus: Einige unserer Schulen verfügen über unzureichende Einrichtungen für die Menschen mit Behinderungen. Sie haben nur sehr begrenzten Zugang zu kircheneigenen Schulen.«

Debora Suparni
Leiterin der Schulstiftung
Sion Fundation, Indonesien

» Die Betriebskosten werden von der Regierung zu 50 Prozent und NUR für einen Teil der Infrastruktur übernommen. Wenn das Fundament stark ist, dann ist auch die Schule stark. Dennoch mussten viele Privatschulen schließen, weil sie die Betriebskosten nicht aufbringen konnten. Die Regierung hilft nicht, Privatschulen am Leben zu erhalten. Für die öffentliche Schule gilt: Wenn es keine Schüler*innen mehr gibt, werden die übrigen Schüler*innen oder Lehrkräfte in eine andere öffentliche Schule verlegt. Aber für die Privatschule gilt: »Schule schließen«, wenn sie den Schulbetrieb nicht aufrechterhalten kann.

Hiermit hängt auch zusammen, dass christliche Schulen im Vergleich zu muslimischen benachteiligt sind. Da der Islam die Mehrheitsreligion ist, werden muslimische Schulen bevorteilt in Bezug auf Schuleinrichtung und Infrastruktur. Das schafft ein hierarchisches System, das die Diskriminierung von Minderheiten verstärkt. In letzter Konsequenz wirkt sich das auf sozial schwache Schüler*innen aus. Wenn diese an schlechter ausgestatteten Schulen sind, haben sie weniger Chancen.«

Neben der strukturellen Ebene werden Kinder und Jugendliche auch interaktionell diskriminiert aufgrund ihrer sozialen Herkunft (individuelle Ebene) und dafür reicht, dass die Eltern eines Kindes einen bestimmten Beruf oder keinen ausüben. Kinder, deren Eltern sich nicht einen Ausflug oder das Geld für Schulessen leisten können, werden im schlimmsten Fall durch gleichaltrige Kinder gemobbt. Die geringen finanziellen Mittel einer Familie können dazu führen, dass Kinder aus der Gemeinschaft ausgeschlossen werden.

Jennessen et al. fassen es folgendermaßen zusammen:

> Soziale Herkunft ist die entscheidende Variable in Bezug auf Bildungsdiskriminierung – dies gilt sowohl für die Schüler*innen als auch für deren Eltern. Die soziale Herkunft eines Kindes wird für sich alleine wirksam (so in der unterschiedlichen Benotung von schulischen Leistungen von Kindern mit Eltern unterschiedlicher Einkommenssituationen bei objektiv gleicher Leistung). Sie ist jedoch auch der entscheidende Trigger der aufgeführten Diskriminierungsmerkmale Alter, Ethnie, Religion und sexuelle Identität: Dass die Kinder eines erfolgreichen, aus dem Iran stammenden, islamischen Rechtsanwalts mit hohem Interesse an Schulpflegschaftsangelegenheiten und einer großen Bereitschaft zur Mitarbeit diskriminiert werden, ist deutlich unwahrscheinlicher als die Diskriminierung ihrer aus unteren Einkommensschichten stammenden Pendants.[4]

Im internationalen Kontext der VEM erscheint Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft primär im Bereich intersektionaler Diskriminierung. Wie bei Jennessen et al. (2013) angedeutet wird, können andere Diskriminierungsformen (Rassismus, Ableismus, Altersdiskriminierung etc.) durch den sozialen Status verstärkt werden.

Die Beispiele aus Tansania und Indonesien zeigen, dass es Diskriminierung nicht nur aufgrund sozialer Herkunft, sondern vornehmlich auch auf struktureller Ebene gibt. >

4 Sven Jennessen et al.: *Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin 2013, 24.

BILDUNGSMATERIAL

> Die Beiträge stehen exemplarisch für einen Teil der VEM-Gemeinschaft. Sie zeigen, dass diese Art der Diskriminierung in verschiedenen Bildungssystem auftaucht, sich jedoch auf verschiedenen Ebenen zeigt. Gleich ist aber der Wunsch nach Veränderung. Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft und damit einhergehende intersektionale Diskriminierungstendenzen können in der internationalen VEM-Gemeinschaft gemeinsam angegangen werden. Durch die verschiedenen Perspektiven auf eine Diskriminierungsform kann miteinander gelernt werden, welche Bewältigungsstrategien nötig sind, um individuelle und globale Diskriminierungstendenzen zu überwinden.

Dieses Bildungsmaterial soll einen Beitrag dazu leisten, Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft zu minimieren. Kinder und Jugendliche sollten unabhängig ihres Alters jeder anderen Person mit dem gleichen Respekt begegnen.

Das folgende Bildungsmaterial ist so aufgebaut, dass die Schüler*innen oder Konfirmand*innen zunächst Formen von Diskriminierung identifizieren und benennen können. Anschließend sollen sie ihre eigene Peergroup/ Klasse/ Konfirmand*innen-Gruppe/ usw. bezüglich Diskriminierungstendenzen analysieren können. Abschließend sollen sie eigene Handlungsstrategien gegen Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft entwickeln.

Ablauf – Gegen Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft

Grundlagen

a. »Vor Gott sind alle Menschen gleich« – Nutzen Sie diese Aussage als Ausgangspunkt für eine Diskussion in der Klasse/ im Konfirmationsunterricht (KU).

Leitfragen und weitere Schritte:

- Fragen Sie: »Betrachten alle Menschen andere als gleichwertig?«
- »Sind alle in der Schule gleich?«
- »Wo werden einzelne Personen oder Personengruppen ungerecht behandelt?«
- Sammeln Sie Momente der Ungleichheit in der Lerngruppe und schreiben diese auf verschiedene Moderationskarten. Nutzen Sie die Moderationskarten, um die Ergebnisse an der Tafel zu clustern.
- Identifizieren Sie die Diskriminierungsmerkmale (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronische Erkrankungen, Alter und sexuelle Identität) und ergänzen Sie, falls es notwendig ist.

b. Zeigen Sie die Abbildung 1. Welche Gründe für Ausgrenzung gibt es noch in der Schule?

Aufgabe:

- Stellt euch vor, ihr seid die einzelne Person auf dem Bild. Was sagt die Gruppe zu euch?
- Die Schüler*innen/ Konfirmand*innen sollen Aussagen in Sprechblasen sammeln (Abbildung 2)

Abbildung 1

Abbildung 2

»In Kamerun gibt es leider überall Diskriminierung. Aber die Menschen, die am meisten darunter leiden, sind die Ureinwohner*innen aus dem östlichen, mittleren, südlichen und nördlichen Teil des Landes. Wegen ihrer mangelnden Bildung leiden sie am meisten unter Landraub und sind deshalb obdachlos. Ich möchte sie wissen lassen, dass es Institutionen gibt, die ihnen helfen können, ihr Land zurückzubekommen. Die Schulen unserer Kirche garantieren ihnen eine gute Ausbildung und die Krankenhäuser eine bestmögliche Gesundheitsversorgung. Am wichtigsten ist es, die Botschaft des Evangeliums der wahren Liebe zu predigen. Die Liebe, die Jesus Christus uns geschenkt hat. Ich habe erlebt, wie Menschen aufgrund ihrer Herkunft ausgegrenzt wurden, und ich möchte mich gegen diese Diskriminierungen wehren.«

Nemboue Kuitchou Yvan Rolly (Kamerun)

Analyse einer Peergroup

a. Falluntersuchung

Erläutern Sie folgendes Szenario:
In einer Klasse steht eine Klassenfahrt an. Alle geben ihre Anmeldung ab. Nur ein Kind gibt sie nicht ab. Die Mitschüler*innen fragen, warum das Kind die Anmeldung nicht abgegeben habe. Es möchte zunächst nicht reagieren und erwidert nach längerem Zögern, dass seine Eltern sich die Klassenfahrt nicht leisten können.
Nach der Schule erscheint im Klassenchat eine Nachricht: »Du bist so asi, deine Eltern können sich nicht mal die Klassenfahrt leisten.«

- Für den nächsten Schritt können Sie ein digitales Tool nutzen (https://tweedback.de/). Auf dieser Live-Chatwall können Sie Thesen/ Aussagen zur Diskussion stellen und die Teilnehmenden können anonym Feedback geben. Alternativ können Sie auch ein digitales, kollaboratives Dokument anlegen (zum Beispiel Etherpad) und dort eine Diskussion anleiten. Als analoge Alternative bietet sich an, in Gruppenarbeiten die Abbildung 3 auszuteilen und eine stille Diskussion anzuregen.
- Fragen Sie die Gruppe:
  - »Warum ist diese Aussage ungerecht?«
  - »Findet ihr es in Ordnung, dass das Kind wegen der angeblichen Situation der Eltern geärgert wird?«

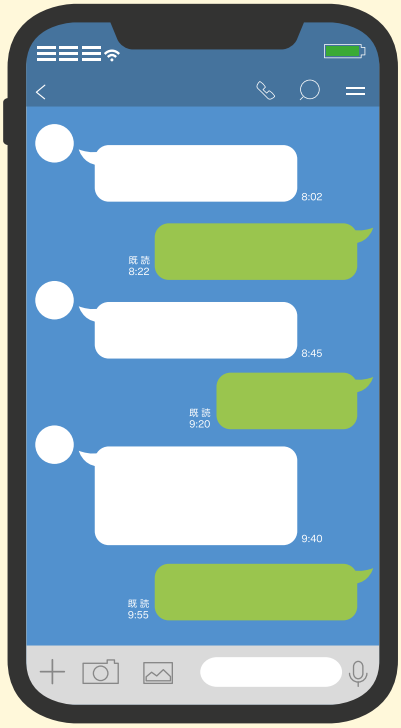


Abbildung 3

b. Kontextualisierung Lebensrealität

- Fragen Sie Ihre Gruppe, ob sie schon einmal mitbekommen habe, dass in oder außerhalb der Schule Mitschüler*innen geärgert oder gemobbt wurden, weil die Eltern weniger finanzielle Möglichkeiten hatten.
- Je nach Gruppe, sollten die Rückmeldungen anonym sein. Hierzu eignen sich vor allem die oben genannten digitalen Möglichkeiten.

BILDUNGSKOORDINATOR GLOBALES LERNEN DER VEM

Biblische Kontextualisierung und Handlungsmöglichkeiten

a. Teilen Sie mit der Lerngruppe den folgenden Bibelvers: Sprüche 31,8: »Tu deinen Mund auf für die Stummen und für die Sache aller, die verlassen sind« (LUTHER ´17)

- Leitfragen:
  - »Was fällt euch beim Lesen auf?«
  - »Was habe ich nicht verstanden?«
  - »Wofür brauche ich eine Erklärung?«
  - »Was ist für dich das Wichtigste in dem Vers?«
  - »Welche Personen sind in dem Vers für dich gemeint?«
  - »Wozu fordert der Vers dich auf?«
- Die Schüler*innen/ Konfirmand*innen sollen die Fragen für sich beantworten. Machen Sie danach eine Partner*innen- oder Gruppenarbeit, in der sich die Kinder/ Jugendlichen über ihre Gedanken austauschen.

b. Handlungsmöglichkeiten entwickeln

- Die Gruppen sollen weiterhin zusammenbleiben und gemeinsam überlegen, was sie gegen Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft machen können. Hierzu sollen drei Mindmaps erstellt werden:
  - Wir wünschen uns, die Schule/ Gemeinde macht dagegen…
  - Wir wünschen uns, die Klasse/ die Konfirmand*innengruppe macht dagegen…
  - Wir können dagegen … machen.
- Im Plenum sollen die Ergebnisse der Gruppenarbeiten ausgetauscht werden.
- Das Plenum entscheidet darüber, welche Idee am besten umsetzbar ist.

c. Recherche

- Die Gruppen oder die einzelnen Schüler*innen werden dazu beauftragt, zu recherchieren, was konkret gegen Diskriminierung oder Ausgrenzung aufgrund sozialer Herkunft gemacht werden kann.
- (Unten finden Sie weiterführende Lektüretipps)
- Ermutigen Sie die Gruppe, eine eigene Projektidee zu entwickeln.

d. Perspektivwechsel

Für Schulen:

- Beauftragen Sie Ihre Schüler*innen Kontakt mit anderen Schüler*innen weltweit aufzunehmen. Hierfür bietet sich das internationale Schulnetzwerk GPENreformation (https://www.gpenreformation.net/de/) an.
- Ihre Schüler*innen sollen in Erfahrung bringen, welche Diskriminierungserfahrungen Schüler*innen in anderen Ländern machen.
- Überlegen Sie mit Ihren Schüler*innen, wie man die Handlungsmöglichkeiten internationalisieren kann.
- Ihre Schüler*innen sollen ihre entwickelten Projektideen anderen Gruppen aus dem internationalen Schulnetzwerk vorstellen, Feedback einholen und den Projektplanungsablauf neu anfangen, sodass internationale Projektideen entstehen können.

Für Konfirmand*innengruppen:

- Beauftragen Sie ihre Konfirmand*innen Kontakt mit anderen Konfirmand*innen/ Jugendgruppen weltweit aufzunehmen. Hierfür bietet sich eine direkte Kontaktaufnahme zur VEM an. (Ansprechpartner: Julian Elf, elf-j@vemission.org)
- Ihre Konfirmand*innen sollen in Erfahrung bringen, welche Diskriminierungserfahrungen Konfirmand*innen in anderen Ländern machen.
- Überlegen Sie mit Ihren Konfirmand*innen, wie man die Handlungsmöglichkeiten internationalisieren kann.
- Ihre Konfirmand*innen sollen deren Projektideen international vorstellen und den Planungszirkel neu anfangen, sodass internationale Projektideen entstehen.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): *Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule.* Berlin 2019.
- Sven Jennessen et al.: *Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin 2013.

Julian Elf
Bildungskoordinator Globales Lernen der VEM

Lusungu Mbilinyi
Bildungskoordinator Globales Lernen der VEM

Vereinte Evangelische Mission
Gemeinschaft von Kirchen
in drei Erdteilen

Impressum

Herausgeberin
Vereinte Evangelische Mission (VEM)
Rudolfstraße 137
42285 Wuppertal
www.vemission.org
#againstdiscrimination

@VEMission
@unitedinmission
United Evangelical Mission
@VEMission

Texte
Katrin Berger, Kambale Jean-Bosco Kahongya Bwiruka, Julian Elf, David Fechner, Annika Huneke, Dyah Ayu Krismawati, Lusungu Mbilinyi, Jochen Motte, Dessa Quesada-Palm, Theodor Rathgeber, Sarah Vecera, Angelika Veddeler

Redaktion
Brunhild von Local

Titelbild
Konzept und Gestaltung Anne Stein / MediaCompany unter Verwendung von EVAfotografie / istockphoto, Roman Samokhin / stock.adobe.com, Sanja / stock.adobe.com, bergamont / stock.adobe.com, PIXbank / stock.adobe.com, Svetlana Kuznetsova / stock.adobe.com

Layout
MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

Druck
Bonifatius GmbH, Paderborn

Stand: November 2020

© Vereinte Evangelische Mission 2020

Die Vereinte Evangelische Mission achtet bei der Produktion von Drucksachen auf eine ressourcenschonende und nachhaltige Produktionsweise.

Fotos
Assunta Jäger (S. 5, 37, 40, 46)
Donnabel Jumalon (S. 6)
Urich Calumpang (S. 6)
Yatta (S. 5, 6-7, 24, 36)
Pavlo / Pexels (S. 8)
Nicole Mittendorf (S. 9)
Antje Egbert (S. 9)
Marcin Dampc / Pexels (S. 9)
David Fechner / VEM (S. 10-12, 39)
Ramona Hedtmann / VEM (S. 12, 30, 46)
Konzept und Gestaltung Anne Stein / MediaCompany (S. 13)
Privat (S. 20)
Anna Burzywoda /MediaCompany (S. 21) / Unsplash
Heiner Heine / VEM (S. 23)
Lilian Hazel Navarra/ VEM (S. 25)
Arendra Wiemardo / VEM (S. 25, 34)
Rebekka Apostolidis / MediaCompany (S. 26, 31) unter Verwendung von Simon Marsault / Unsplash, Jake Davies / Unsplash, Dev Asangbam / Unsplash, Nkululeko Mabena / Unsplash, Quinten De Graaf / Unsplash, Alekzan Powell / Unsplash, Engin Akyurt / Unsplash, Janko Ferlic / Unsplash, Sanjoy Saha / Unsplash, Ton Henry / Unsplash, Tempura / iStock (S. 26)
Creative Common license (S. 31)
Vincent Mputa (S. 27)
Santiago Gomez / unsplash (S. 28)
Privat (S. 29)
Privat (S. 32)
macrovector / adobestock (S. 33)
Konzept und Gestaltung Juan González und Jola Fiedler / MediaCompany, Foto Jan Will/ Coldimages – Getty Images/iStockphoto (S. 35)
Sarah Vecera / VEM (S. 38, 43)
melita / adobestock (S. 41)
Gethsemane Bejaxhiu / VEM (S. 43)
Андрей Яланский / adobestock (S. 44)
yukipon00 / adobestock (S. 45)
Privat (S. 45)

Ihr Ansprechpartner bei der
Vereinten Evangelischen Mission

Dr. Jochen Motte
Mitglied des Vorstands

Abteilung Gerechtigkeit, Frieden
und Bewahrung der Schöpfung
Rudolfstraße 137
42285 Wuppertal

✆ +49 (0)202 890 04-168
🖷 +49 (0)202 890 04-179
jpic@vemission.org

www.vemission.org

Die Materialien zur VEM-Menschenrechtskampagne 2021 finden Sie auf der Website der VEM
www.vemission.org/menschenrechte2021

- Broschüre mit Projekten, Hintergrundinformationen und Bildungsmaterial zur Kampagne sowie Gottesdienst- und Andachtsmaterial
- Plakat
- Postkarte

Bitte helfen Sie mit Ihrer Spende den Opfern von Menschenrechtsverletzungen!

Stichwort
Menschenrechte

Spendenkonto
IBAN: DE 45 3506 0190 0009 0909 08

Mitglied der actalliance

Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen (DZI)
Spenden-Siegel
Zeichen für Vertrauen

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• überwiegend aus Altpapier
RG4
Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet