

Strategische Prozessführung zur Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen

Caroline Hess-Klein, Dr. iur., Inclusion Handicap
Leiterin der Abteilung Gleichstellung

24 August 2020, Online-Vortragsreihe zum Behindertengleichstellungsrecht 2020
(Universität Basel, EBGB, Inclusion Handicap)

Ablauf

1. Was ist strategische Prozessführung?
2. Was bisher geschah im Bereich des Behindertengleichstellungsrechts
3. Aufbau einer nachhaltigen strategischen Prozessführung zur Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen
 - a. Zielsetzung
 - b. Auswahl der Fälle
 - c. Organisation
 - d. Finanzierung
 - e. Begleitende Massnahmen
4. Ausblick – mit Blick auf die Zeitdimension der strategischen Prozessführung

Kriterien zur Auswahl der Fälle

- Wie wichtig ist die Frage, die rechtlich durch ein Urteil geklärt würde?
 - Breite Betroffenheit (grosse Anzahl betroffener Menschen; präjudizielle Wirkung: Sachverhalt ist repräsentativ, stellvertretend für Andere [kein Einzelfall/evtl. behinderungsübergreifend])
 - Schwere der Betroffenheit / Grundsätzlichkeit der Fragestellung
 - Prägung des Umfelds (Dosto: 40 Jahre)
- Sympathiefaktor des Falles; Nachvollziehbarkeit des gerügten Problems
- Erfolgchancen
- Gegenpartei
- Gewährleistung einer Vielfalt (im Sachverhalt; in der Rechtslage; über die Fälle insgesamt)

Organisation - Schaffung eines ExpertInnenremiums

- Expert/In aus der Rechtswissenschaft (Behindertengleichstellungsrecht)
- Praktizierende/r Anwalt/Anwältin mit grosser Prozess Erfahrung im Bereich der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Menschen mit Behinderungen
- MedienexpertIn (z. B. JournalistIn, CampaigningexpertIn, MedienwissenschaftlerIn)
- Vorstandspräsident/in sowie ein Vorstandsmitglied von Inclusion Handicap
- LeiterIn Abteilung Gleichstellung Inclusion Handicap

Finanzierung der strategischen Prozessführung

- Vermeidung von Feuerwehrrübungen während eines Verfahrens
- Sicherstellung einer nachhaltigen strategischen Prozessführung, die von allen Mitgliedern getragen wird;
auch für die einzelnen Prozesse sollen sich die Mitglieder verantwortlich fühlen

Begleitende Massnahmen

- Kommunikationsebene:
 - Miteinbezug der Medien, bereits zu einem frühen Zeitpunkt
 - Auch die Mitglieder tragen das Schwerpunktthema sowie die einzelnen Verfahren über ihre Kommunikationskanäle an die Öffentlichkeit
- Politische Ebene:
 - Vorstösse auf Bundes- und kantonaler Ebene zwecks Beseitigung der Benachteiligungen im Schwerpunktthema (parallel zu einem Verfahren oder als Reaktion auf ein Urteil)
- Internationale Ebene

Strategische Prozessführung - Beispiel LGBT in den USA

Neue Zürcher Zeitung

Amerikas Supreme Court verhilft der LGBT-Bewegung und den Progressiven zu einem überraschenden Triumph

Auf der Basis des Bürgerrechtsgesetzes von 1964 ist das Diskriminieren am Arbeitsplatz bereits wegen Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht und nationaler Herkunft verboten. Nach einem Urteil des Obersten Gerichts gehören nun auch die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität dazu – trotz der konservativen Mehrheit des Gremiums.

Peter Winkler, Washington
18.06.2020, 02:47 Uhr



US Supreme Court rules LGBT people can't be fired for their sexual orientation

By Alessia Dellanna | Alice Tides with AP • last updated: 15/06/2020



Diskriminierung am Arbeitsplatz Supreme Court stärkt LGBTQ-Rechte

Stand: 15.06.2020 21:28 Uhr



Der US-Supreme Court hat ein historisches Gesetz auf Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transmenschen ausgeweitet. Kündigungen wegen der sexuellen Orientierung und des Geschlecht seien verboten, begründeten die Richter ihr überraschend deutliches Urteil.

In den USA hat der Oberste Gerichtshof die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen gestärkt. Eine Diskriminierung von Mitarbeitern wegen deren sexuellen Orientierung

USA Supreme Court stärkt Rechte der LGBT-Gemeinde am Arbeitsplatz

Homosexuelle, Bisexuelle und Transgender sollen am Arbeitsplatz vor Diskriminierung geschützt werden. Das entschied das oberste Gericht der USA.

15. Jun 2020, 18:55 Uhr / Quelle: ZEIT ONLINE, Reuters, AP, khr / 175 Kommentare / 0

Artikel anhören



Monde Publié lundi à 18:44

La Cour suprême américaine offre une victoire aux minorités sexuelles



LE TEMPS

SE CONNECTER

INU BLOGS VIDÉOS MULTIMÉDIA - EPAPER/PDF

suprême américaine juge illégal de licencier un salarié en raison de son homosexualité

JUSTICE La Cour suprême américaine juge illégal de licencier un salarié en raison de son homosexualité

La loi américaine de 1964, qui interdit les discriminations «en raison du sexe» s'applique également aux minorités sexuelles a décidé la plus haute juridiction américaine lundi



Le Monde

consultez le journal

ACTUALITÉS - ÉCONOMIE - VIDÉOS - OPINIONS - CULTURE - M LE

INTERNATIONAL - ÉTATS-UNIS

La Cour suprême des Etats-Unis interdit les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

L'arrêt accorde une victoire aux minorités sexuelles en garantissant les mécanismes de lutte contre les discriminations au travail, et met fin à dix

Par Gilles Paris - Publié le 15 juin 2020 à 17h48 - Mis à jour le 16 j

Lecture 3 min.



Civil Rights Law Protects Gay and Transgender Workers, Supreme Court Rules

The court said the language of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits sex discrimination, applies to discrimination based on sexual orientation and gender identity.



Tiffany Munroe on Sunday in Brooklyn during a rally to call attention to violence against transgender people of color. Demetrios Freeman for The New York Times

Dr. Caroline Hess-Klein: Strategische Prozessführung zur Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen
24 August 2020, Online-Vortragsreihe zum Behindertengleichstellungsrecht 2020 (Universität Basel, EBGB, Inclusion Handicap)