

Rassismuskvorfälle aus der Beratungs- arbeit 2022

Bericht zu rassistischer Diskriminierung in der Schweiz
auf der Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus DoSyRa



**Beratungsnetz
für Rassismuskvorfälle**

Vorwort	3
Teil I – Einführung	4
Das Beratungsnetz 2022	
Methodik	
Die Beratungsstellen im Überblick	
Berichtsjahr 2022: Das Wichtigste in Kürze	
Teil II – Analyse	
Kontaktnahme und Dienstleistungen	10
Welche Personen haben Rat gesucht?	
Wie wurde Kontakt aufgenommen?	
Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?	
Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle	12
In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?	
Wie wurde diskriminiert?	
Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?	
Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?	
Betroffene Personen	18
Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?	
Regionale Herkunft	
Nationalität	
Gender	
Alter	
Rechtsstatus	
Teil III – Schwerpunktthema: Rassismus im Bildungssystem	20
Bildungsgerechtigkeit – von Repräsentation und Teilhabe	
<i>Beitrag von Rahel El-Maawi</i>	
Die eigenen Rechte kennen	
Teil IV – Nicht ausgewertete Fälle	24
Meldungen ohne Beratungstätigkeit	
Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede	
Teil V – Glossar	26
Teil VI – Mitwirkende und Danksagung	27
Mitwirkende Beratungsstellen 2022	

Vorwort

Auch in diesem Jahr stellen wir fest, dass die Beratungen in den Fachstellen des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker zugenommen haben. Sollten wir dies bedauern und daraus schliessen, dass die Anzahl von Fällen rassistischer Diskriminierung in der Schweiz steigt? Oder ist es vielmehr ein Zeichen dafür, dass die Beratungsstellen sichtbarer und bekannter geworden sind? Nach gründlicher Analyse tendiert die EKR zu zweiterer Annahme.

Die Beratungsstellen scheuen keine Mühe, um auf sich aufmerksam zu machen, sie arbeiten professionell und ihr guter Ruf wächst. Und vor allem nimmt das Thema Rassismus und Diskriminierung in der öffentlichen Debatte immer mehr Raum ein. Die gemeinsamen Bemühungen der Institutionen und Verbände, die sich für die Bekämpfung und Prävention von Rassismus einsetzen, tragen allmählich Früchte. Die Medien nehmen sich des Themas zunehmend an und machen es für Betroffene einfacher, sich zu äussern. Betroffene sind sich ihrer Rechte bewusst und fassen den Mut, Respekt und Nichtdiskriminierung einzufordern. Dennoch zeigt sich im vorliegenden Bericht nur die Spitze des Eisbergs. Uns allen ist bewusst, dass wir von vielen Vorfällen nichts erfahren, weil die Betroffenen Angst haben, entmutigt sind oder nicht wissen, an welche Stellen sie sich wenden können. Das bedeutet, dass wir uns verstärkt einsetzen müssen.

Der Bericht zeigt auf, dass die meisten Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Bereich Ausbildung und Schule zu verzeichnen sind. Daher ist es wichtig, dass Arbeitgeber – sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor – sich um eine klare und transparente Politik gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz bemühen, und dies bereits auch beim Einstellungsverfahren. Im Bereich Schule machen die in diesem Jahr wie auch in den Vorjahren gemeldeten Fälle zudem deutlich, dass an den Pädagogischen Hochschulen Lücken in der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte geschlossen werden müssen. Hier braucht es eine Sensibilisierung für die Problematik, damit die Lehrkräfte besser darauf vorbereitet sind, heikle Situationen zu erkennen und angemessen zu handeln. Die EKR bedankt sich für die wichtige Arbeit von Gina Vega, der Leiterin des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker, und für die effiziente Zusammenarbeit mit unserer Kommission.

Martine Brunschwig Graf
Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, EKR

Das Beratungsnetz 2022

Das Beratungsnetz für Rassismusbetroffene ist seit 2005 ein Joint Venture zwischen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus EKR und der Menschenrechtsorganisation humanrights.ch. Die 23 teilnehmenden Beratungsstellen sind wichtige Akteurinnen in der Antirassismusbekämpfung. Sie bieten für Betroffene, Angehörige und Fachpersonen Auskunft, psychosoziale Beratung und Rechtsberatung an und treten auch immer wieder als vermittelnde Instanzen auf. Sie leisten mit ihren vielfältigen Interventionen einen zentralen Beitrag zu Begleitung, Beratung und Empowerment von Betroffenen, aber auch zur Dokumentation rassistischer Vorfälle in der Schweiz.

Mit dem vorliegenden Bericht wird die fünfzehnte Auswertung von Beratungsfällen zu rassistischer Diskriminierung* in der Schweiz veröffentlicht. Der Bericht ist ein wichtiger Mosaikstein im nationalen Monitoring rassistischer Diskriminierung sowie eine Ergänzung zu Berichten wie der Chronologie «Rassismus in der Schweiz» der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA) oder den Berichten zu Antisemitismus des Schweizerischen Israelitischen Gemeindebundes (SIG) bzw. der Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) in der Romandie. Für ihre Berichterstattung zu rassistischer Diskriminierung in der Schweiz verwendet die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Bundes den vorliegenden Bericht zusammen mit weiteren Quellen als Datenbasis.

Im Berichtsjahr 2022 verzeichnet das Beratungsnetz 708 Beratungsfälle zu rassistischer Diskriminierung. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Anstieg von 78 Fällen festzustellen. Dieser Anstieg an Beratungsfällen deutet auf eine erhöhte Bereitschaft der Betroffenen, Zeuginnen und Zeugen sowie Fachpersonen hin, sich bei einer Beratungsstelle zu melden. Die Auswertung der Beratungsfälle im vorliegenden Bericht zeigt, dass Rassismus und rassistische Diskriminierung in allen Lebensbereichen auftreten und unterschiedliche Zielgruppen betreffen. So verzeichnete das Beratungsnetz im Jahr 2022 vor allem Fälle von anti-Schwarzem Rassismus und Rassismus gegen als «fremd» und/oder «ausländisch» gelesene Menschen. Vorfälle in diesen beiden Bereichen werden aufgrund der breiteren medialen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit der letzten Jahre bewusster und gezielter wahrgenommen und gemeldet. Rassismusbefälle gegen geflüchtete Menschen, gegen Menschen aus der Balkanregion, dem asiatischen und arabischen Raum, gegen Jenische, Sinti und Sintizze, Roma und Romnja sowie antimuslimischer Rassismus und Antisemitismus kamen jedoch ebenfalls häufig vor und müssen genauso in den gesellschaftlichen Diskursen berücksichtigt werden.

Die in den Fallbeispielen beschriebenen Rassismusbefälle gehen über den Einzelfall hinaus. Sie zeigen ideologische Einstellungen und oft unbewusste Haltungen sowie unsichtbare Strukturen, Prozesse und Praktiken, die Menschen auf verschiedenste Weise benachteiligen. Sie äussern sich in expliziten Grenzüberschreitungen und verbalen Übergriffen wie auch in subtilen Herabwürdigungen und Ausschlussmechanismen. Wichtig ist dabei zu beachten, dass auch subtile Formen von Rassismus und struktureller Benachteiligung zu Verletzung der Würde, Abwertung und Ausgrenzung führen und damit die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gefährden. Die Wahrnehmung von Rassismus muss deshalb sowohl die zwischenmenschliche als auch die strukturelle und institutionelle Dimension berücksichtigen, wo gleichermassen Ungleichheitsstrukturen reproduziert werden.

Mit der Auswertung von rassistisch motivierten Vorfällen werden unterschiedliche Erscheinungsformen, betroffene Gruppen und Auswirkungen von Rassismus in der Gesellschaft aufgezeigt sowie Entwicklungen und Trends erfasst. Dies ermöglicht, gegenüber den staatlichen Behörden, unterschiedlichen Institutionen und Organisationen und der Öffentlichkeit auf das Thema aufmerksam zu machen und zu sensibilisieren. Zudem trägt die Auswertung dazu bei, einen besseren Schutz für Betroffene zu erlangen und die Dienstleistungen für sie zu verbessern.

*farbig unterstrichene Begriffe werden im Glossar auf S. 26 erläutert.

Methodik

Der vorliegende Bericht bietet eine Auswertung der Beratungsfälle des Jahres 2022, die in der Datenbank DoSyRa registriert wurden. Die Beratungsfälle werden in verschiedene Kategorien eingeteilt: (1) Beratungsfälle, bei denen eine rassistische Diskriminierung eine Rolle spielte, (2) einfache Meldungen ohne Beratungstätigkeit und (3) Beratungsfälle, in denen offensichtlich keine rassistische Diskriminierung vorlag.

Damit ein Fall in die Hauptauswertung des Berichts einbezogen wird, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein: Eine Interaktion zwischen der Beratungsstelle und der meldenden Person hat stattgefunden; ein konkreter Situationsbeschreibung liegt vor und wird von der beratenden Fachperson als Fall von rassistischer Diskriminierung eingeordnet. Zentral dafür ist, dass die Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Herabsetzung etc. aufgrund eines Merkmals wie der nationalen oder ethnischen Herkunft, Hautfarbe, rassistischen Zuschreibung, Religion oder Sprache stattgefunden hat und sich für die betroffene Person nachteilig auswirkt.

Einfache Meldungen (z.B. ein anonym Brief oder Medienbeiträge) fließen nicht in die detaillierte Auswertung ein, werden aber separat berücksichtigt (vgl. Teil IV, S. 24). Unberücksichtigt bleiben Fälle, die zwar zu einer Beratungsleistung geführt haben, eine rassistische Diskriminierung aber ausgeschlossen werden konnte.

1 Falleingabe

Die Beratungsstellen erfassen die von ihnen behandelten Fälle im «Dokumentationssystem Rassismus» (DoSyRa) und ordnen die geschilderten Vorfälle den vorgegebenen analytischen Kategorien zu.

2 Datenbereinigung

Die von den Beratungsstellen eingetragenen Beratungsfälle werden von der Projektleitung hinsichtlich ihrer Konsistenz und Vollständigkeit überprüft und falls nötig zur Überarbeitung zurückgemeldet.

3 Datenauswertung

Die Fälle, bei welchen eine rassistische Diskriminierung vorliegt, werden zusammengeführt und im Bericht ausgewertet.

Der Bericht erhebt keinerlei Anspruch auf eine vollständige Erfassung aller Fälle rassistischer Diskriminierung in der Schweiz. So gibt es sehr viele Beratungsstellen, die nicht auf rassistische Diskriminierung spezialisiert sind und dennoch Fälle bearbeiten, in denen rassistische Diskriminierung eine Rolle spielt, oder Beratungsangebote, die sich auf eine spezifische Art von Rassismus fokussieren, zum Beispiel auf antimuslimischen Rassismus. Die Fälle dieser Beratungsstellen, die nicht Mitglied im Beratungsnetz sind, fließen nicht in den vorliegenden Bericht ein. Zudem gibt es zahlreiche Gründe, weshalb Betroffene vom Besuch einer Beratungsstelle absehen. Dazu gehört etwa die fehlende Kenntnis von Beratungsangeboten, fehlendes Vertrauen, Ängste oder eine Verdrängung bestimmter Vorfälle. Es ist somit wichtig zu betonen, dass die hier ausgewerteten Fälle nur die berühmte «Spitze des Eisbergs» darstellen: die Dunkelziffer ist hoch; es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der rassistischen Vorfälle in der Schweiz nirgends gemeldet oder bearbeitet wird.

Die Beratungsstellen im Überblick*



1 Kanton Aargau

AIA: integration@integrationaargau.ch

2 Kantone Basel-Land und Basel-Stadt

Stopp Rassismus: info@stoprassismus.ch

3 Kanton Bern

gggfon: melde@gggfon.ch

RBS: info@rbsbern.ch

4 Kanton Fribourg

Info-Rassismus Freiburg:

inforacismefribourg@caritas.ch

5 Kanton Graubünden

Beratungsstelle für Opfer rassistischer

Diskriminierung: rassismusberatung@gr.ch

6 Kanton Genf

C-ECR: contact@c-ecr.ch

7 Kanton Jura

BLJ: secr.bi@jura.ch

8 Stadt Lausanne

BLL: inforacisme@lausanne.ch

9 Kanton Luzern

10 Kanton Nidwalden

11 Kanton Obwalden

FABIA: info@fabialuzern.ch

12 Kanton Neuenburg

COSM: cosm@ne.ch

13 Kanton Schaffhausen

Integres: info@integres.ch

14 Kanton Schwyz

15 Kanton Uri

KOMIN: Tel. 041 859 07 70

16 Kanton Solothurn

frabina: info@frabina.ch

17 Kanton St. Gallen

18 Kanton Appenzell-Ausserrhoden

19 Kanton Appenzell-Innerrhoden

HEKS: [beratungsstelle-](mailto:beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch)

[diskriminierung@heks.ch](mailto:beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch)

20 Kanton Tessin

CPD – Centro per la Prevenzione delle

Discriminazioni: cpd@discriminazione.ch

21 Kanton Thurgau

Fachstelle Integration TG: Tel. 058 345 67 32

22 Kanton Waadt

BCI: info.integration@vd.ch

23 Kanton Wallis

B-ECR: ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

24 Kanton Zug

Kantonale Anlaufstelle: integration@zg.ch

25 Kanton und Stadt Zürich

ZüRAS: info@zueras.ch

Ganze Schweiz

Alle Vorfälle:

EKR: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Antsemitische Vorfälle:

SIG: vorfall@swissjews.ch

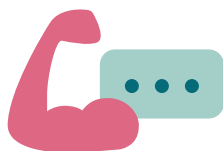
Feindlichkeit gegen Jenische, Sinti und Roma:

Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende:

beratung@stiftung-fahrende.ch

* Weitere Informationen unter: network-racism.ch

Die Tätigkeiten der Beratungsstellen*



**Psychosoziale
Beratung**
Empowermentansatz



**Auskunft
& Information**



Mediation
Verhandlung zwischen
Konfliktparteien



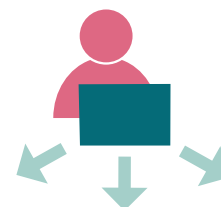
**(Rechts-)
Beratung**



Intervention



**Unterstützende
Dienstleistung**
Verfassen von Beschwerden,
Stellungnahmen, Anträgen
und Interventionsschreiben



Weiterleitung
an Organisationen und
spezialisierte Stellen

*Die Dienstleistungen können je nach Auftrag und Grösse der Beratungsstellen variieren.

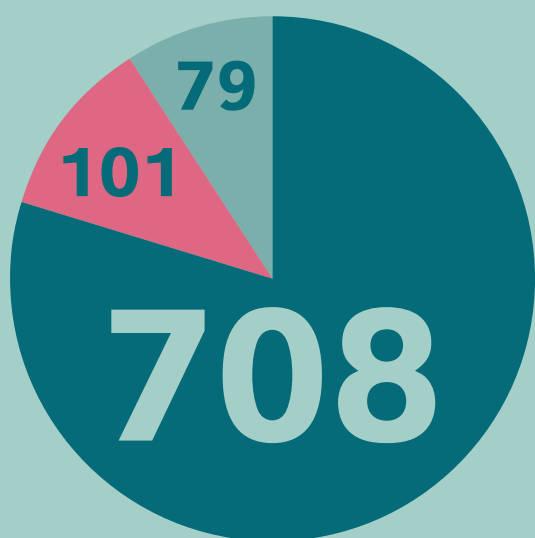
Bedeutung des Beratungsnetzes für Bund und Kantone

Das Beratungsnetz ist für die Kantone und den Bund von grosser Bedeutung. Im Rahmen der kantonalen Integrationsprogramme (KIP) anerkennen Bund und Kantone den Schutz vor rassistischer Diskriminierung als eine unabdingbare Grundlage für ein funktionierendes Zusammenleben in der Schweiz. So haben sich die Kantone verpflichtet, Beratungsangebote für Betroffene von Rassismus und rassistischer Diskriminierung auf- und auszubauen sowie weiterzuentwickeln. Das Beratungsnetz bietet den Kantonen massgeschneiderte statistische Auswertungsmöglichkeiten, belebt und fördert die interkantonale Vernetzung sowie den Diskriminierungsschutz. Es unterstützt damit die Kantone bei der Erfüllung ihres Auftrags. Zudem macht der jährliche Auswertungsbericht die Arbeit der kantonalen Beratungsstellen sichtbar. Alle Kantone unterstützen das Beratungsnetz finanziell. Diese Strukturfinanzierung ist für das Projekt unerlässlich.

Berichtsjahr 2022: Das Wichtigste in Kürze

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2022 von den beteiligten Beratungsstellen 888 Fälle registriert. Im Hauptteil des vorliegenden Berichts werden diejenigen 708 Beratungsfälle ausgewertet, bei welchen eine rassistische Diskriminierung oder ein rassistisches Motiv vorlag oder nicht ausgeschlossen werden konnte.

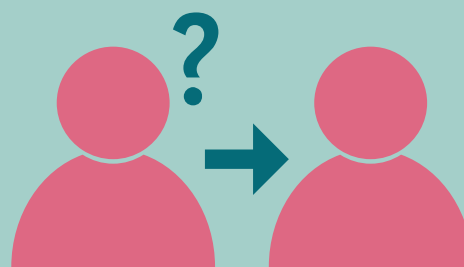
Beratungsfälle



Anzahl Fälle insgesamt: 888, erfasst von 23 Beratungsstellen

- Beratungsfall: rassistische Diskriminierung: 429
- Einfache Meldung: 101
- Beratungsfall: offensichtlich keine rassistische Diskriminierung: 79

Ratsuchende Personen



462

Direkt Betroffene

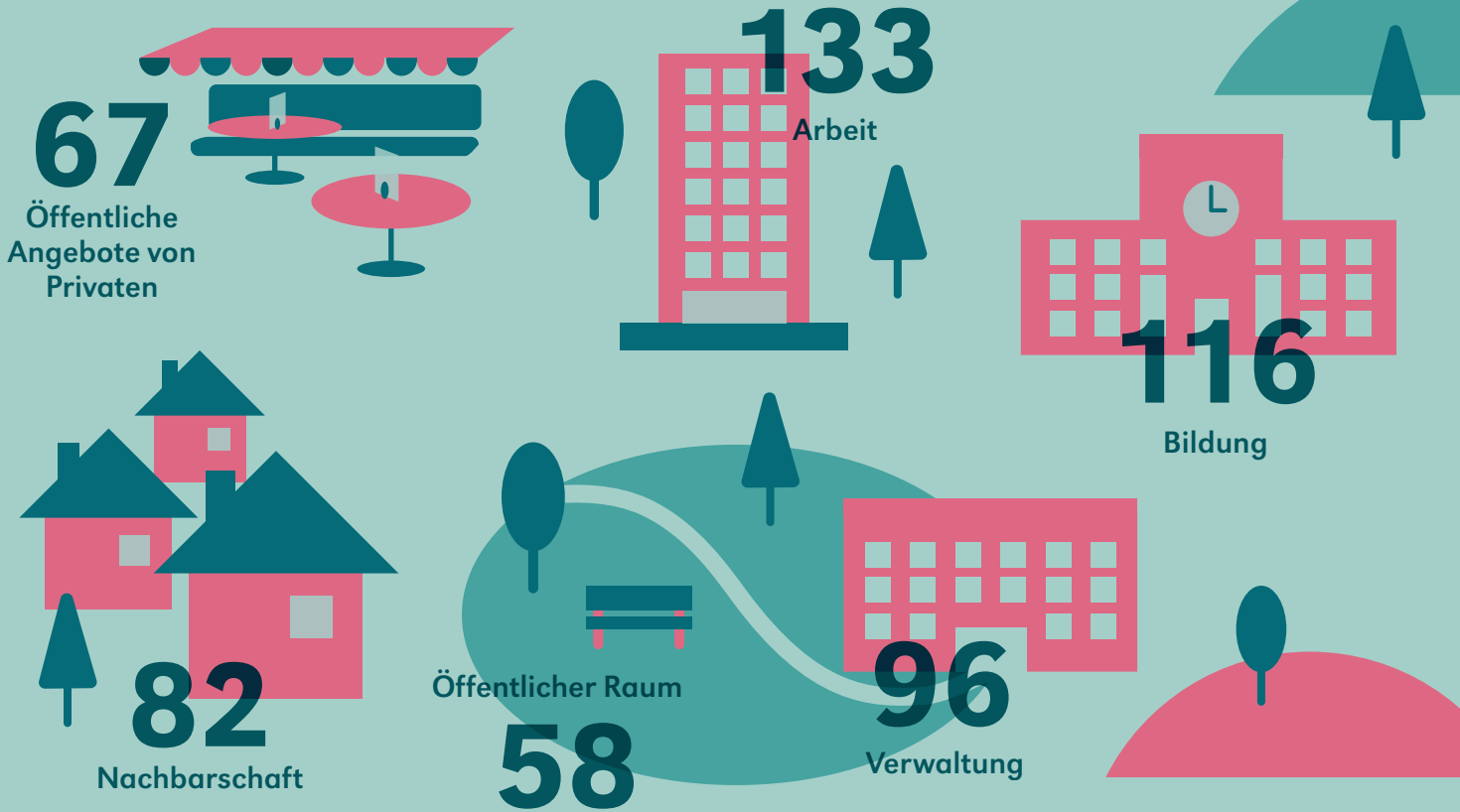
462 der 708 Beratungsfälle rassistischer Diskriminierung wurden im Berichtsjahr von direkt Betroffenen gemeldet.

Männliche Betroffene suchten am häufigsten Rat bei einer Beratungsstelle.

Anzahl ausgewerteter Beratungsfälle pro Berichtsjahr:

2008: 87 Fälle, erfasst von 5 Beratungsstellen	2016: 199 Fälle, erfasst von 26 Beratungsstellen
2009: 162 Fälle, erfasst von 5 Beratungsstellen	2017: 301 Fälle, erfasst von 27 Beratungsstellen
2010: 178 Fälle, erfasst von 7 Beratungsstellen	2018: 278 Fälle, erfasst von 24 Beratungsstellen
2011: 156 Fälle, erfasst von 10 Beratungsstellen	2019: 352 Fälle, erfasst von 22 Beratungsstellen
2012: 196 Fälle, erfasst von 11 Beratungsstellen	2020: 572 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2013: 192 Fälle, erfasst von 11 Beratungsstellen	2021: 630 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2014: 249 Fälle, erfasst von 15 Beratungsstellen	2022: 708 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2015: 239 Fälle, erfasst von 18 Beratungsstellen	

Lebensbereiche, in denen die Diskriminierungen stattfanden



Der Arbeitsplatz mit 133 Fällen und der Bereich Bildung/Schule/Kita mit 116 Fällen sind die am stärksten betroffenen Lebensbereiche.

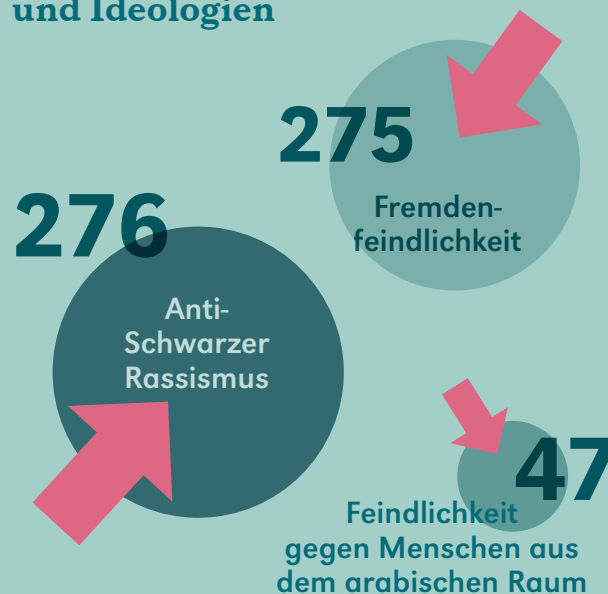
Weitere stark betroffene Bereiche sind die Verwaltung mit 96 Nennungen, die Nachbarschaft/das Quartier mit 82 Nennungen, öffentliche Angebote von Privaten mit 67 sowie der öffentliche Raum mit 58 Nennungen.

Art und Weise der Diskriminierung



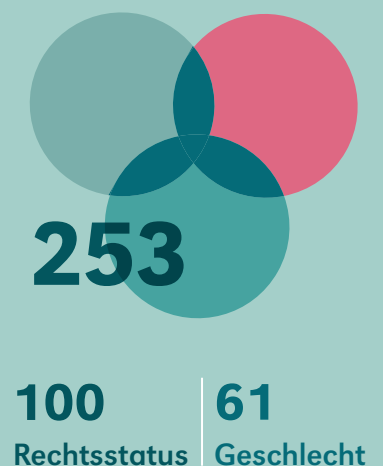
Im Berichtsjahr 2022 machten Benachteiligungen mit 324 Nennungen und Beschimpfungen zusammen mit anderen störenden Äußerungen und/oder Illustrationen mit jeweils 202 Nennungen die häufigsten Formen der Diskriminierung aus.

Involvierte Vorurteile und Ideologien



Anti-Schwarzer Rassismus ist mit 276 Nennungen gefolgt vom generellen Motiv der Ausländerfeindlichkeit/Fremdenfeindlichkeit mit 275 Nennungen das am häufigsten genannte Diskriminierungsmotiv. An dritter Stelle folgen die Kategorien der Feindlichkeit gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit 47 Nennungen und der antimuslimische Rassismus mit 44 Nennungen. Ebenfalls häufig genannt wird die Kategorie der Feindlichkeit gegen Menschen aus dem asiatischen Raum mit 40 Meldungen.

Mehrfachdiskriminierung



In 253 Fällen, d.h. in mindestens jedem dritten Beratungsfall, stellen die Beratungsstellen zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung eine Mehrfachdiskriminierung fest. Diese bezog sich überwiegend auf den Rechtsstatus mit 100 Nennungen sowie das Geschlecht mit 61 und die soziale Stellung mit 45 Nennungen.

Gewaltsamer Umgang mit Kindern im öffentlichen Raum

Nach Schulschluss sind zwei Kinder aus Spass am Raufen. Die Mutter eines der Kinder ist auch vor Ort. Eine in der Nähe der Schule wohnhafte Frau nimmt die Kinder grob auseinander, schreit sie an und zieht eines der Kinder an den Haaren. Dessen Mutter konfrontiert sie, woraufhin die Frau rassistische Aussagen macht. Sie wirft der Mutter vor, ihren Sohn schlecht zu erziehen und fordert sie auf, die Schweiz zu verlassen.

Mit der Frau haben die Mutter und ihr Ehemann bereits ein klärendes Gespräch gesucht. Die Mutter möchte mehr unternehmen, weswegen sie sich zusätzlich bei der Beratungsstelle meldet. Gemeinsam entscheiden sie sich, in einem Schreiben an die Frau aufzuzeigen, dass der Vorfall eine schwere Belastung für Mutter und Kind ist. Eine Kopie wird auch an die Schulleitung gesendet. Die Schulleitung antwortet schnell, verteilt das Verhalten der Frau und bietet der Mutter ihre Unterstützung an. Von der Frau bleibt eine Rückmeldung ausstehend.

Erniedrigende Zugticketkontrolle

Eine Kontrolleurin im Zug zweifelt an der Echtheit des Generalbonnements von Frau A., nimmt es in die Hand und möchte zusätzlich ihren Ausweis sehen. Frau A. ist von der herablassenden Art irritiert und nimmt der Kontrolleurin ihr Abonnement aus der Hand. Sie zeigt ihr den Ausweis und das Abonnement nebeneinander, weigert sich aber, die Dokumente erneut der Kontrolleurin zu geben. Diese kontaktiert die Transportpolizei. Am nächsten Bahnhof steigen zwei Polizeibeamten in den Zug und fordern Frau A. auf, ihre Dokumente zu zeigen und ein Formular auszufüllen. Eine Antwort auf die Frage, warum sie das Formular ausfüllen müsse, erhält sie nicht. Einer der Beamten nimmt ihre Tasche und steigt aus dem Zug. Frau A. bleibt keine andere Wahl, als auch auszusteigen. Zur Identifizierung von Frau A. wird ihr Arbeitgeber kontaktiert. Schliesslich übergeben die Beamten ihr Abonnement der Kontrolleurin, die in den Zug einsteigt und damit wegfährt. Frau A. ist aufgebracht und ihr kommen Tränen. Sie muss ihr Abonnement im Fundbüro eines anderen Bahnhofs abholen.

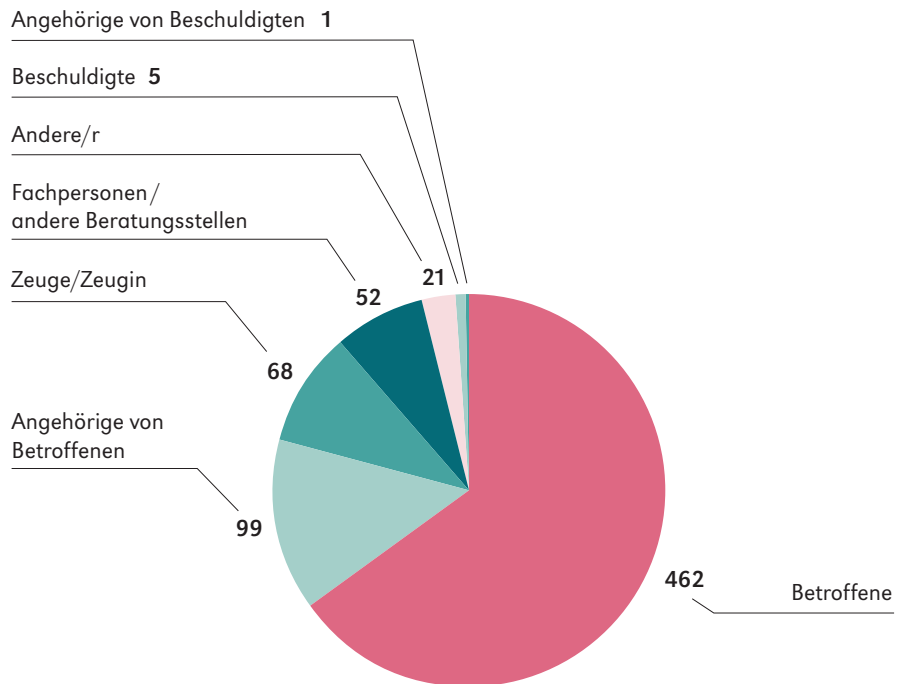
Die Beratungsstelle bietet Frau A. den Raum, ihre Erfahrungen einzuordnen. Als Schwarze Frau ist sie permanent Rassismus ausgesetzt und der Vorfall im Zug erschüttert sie. Frau A. reicht eine Beschwerde mit einer unterstützenden E-Mail der Beratungsstelle beim Unternehmen ein. Das Unternehmen entschuldigt sich, meint aber, dass Frau A. die Situation mitzuverantworten habe. Eine erneute Kontaktaufnahme seitens der Beratungsstelle mit dem Unternehmen bleibt erfolglos. Auf Wunsch von Frau A. wird sie mit einer Anwaltskanzlei vernetzt.

Kontaktaufnahme und Dienstleistungen

Die Beratung wird überwiegend von direkt betroffenen Menschen aufgesucht, welche sich mit der Verletzung von grundlegenden Bedürfnissen wie Anerkennung, Zugehörigkeit und Sicherheit sowie mit einem erschwerten Zugang zu Ressourcen und Dienstleistungen auseinandersetzen müssen. Das Beratungsnetz verzeichnet jedoch in den letzten Jahren eine Zunahme an Meldungen von Angehörigen von Betroffenen, Zeuginnen und Zeugen sowie Fachpersonen. Diese Menschen kommen indirekt mit Rassismuserfahrungen in Berührung und suchen Rat, um Strategien im Umgang damit zu entwickeln und direkt betroffene Personen unterstützen zu können. Dies zeigt, dass die Relevanz des Themas in der Schweizer Gesellschaft vermehrt wahrgenommen und aktiv etwas dagegen getan wird.

Welche Personen haben Rat gesucht?

Anzahl Beratungsfälle: 708



Fallbeispiel N°3

Jahrelange Belästigung in der Nachbarschaft

Eine 6-köpfige Familie wohnt im eigenen Einfamilienhaus und wird über Jahre hinweg von ihrem Nachbarn belästigt. Er äussert sich wiederholt extrem rassistisch gegenüber der Familie, wirft ihnen vor, für ihr Eigentum Geld vom Staat auszunutzen und beschädigt ihr Auto. Nachdem die Familie die Polizei involviert, muss er die Sachbeschädigung bezahlen. Die Situation beruhigt sich eine Zeit lang. Die Belästigung beginnt von Neuem, als sich mehrere Kinder im Haus der Familie zu einem Treffen versammeln. Der Nachbar stellt sich vor das Fenster, klopft fest an die Scheibe und schreit, dass sie in «ihr» Land verschwinden sollen. Dieses Ereignis versetzt die Kinder in Angst. Die Situation belastet die Familie sehr. Nach mehreren erfolglosen Versuchen, mit dem Nachbarn zu sprechen, möchte die Familie eine Anzeige erstatten.

Die Beratungsstelle findet eine polizeiliche Anzeige sinnvoll und bietet ihre Unterstützung an. Nachdem die Familie Anzeige erstattet, geht der Nachbar bei der Familie vorbei, entschuldigt sich und verspricht, die Familie nicht mehr zu belästigen. Die Familie akzeptiert dies und zieht die Anzeige zurück. Sie ist aber bereit, bei einer erneuten Belästigung wieder Anzeige zu erstatten und sie durchzuziehen.

Fallbeispiel N°4

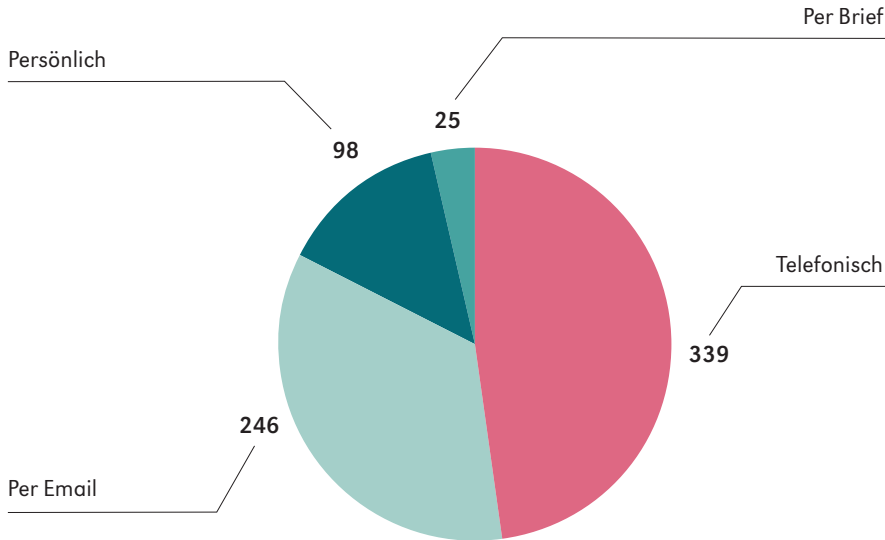
Diskriminierende Vorgehensweise beim Arbeitsamt

Beim Arbeitsamt streicht der Berater von Frau Z. die Erstsprache aus ihrem Lebenslauf und ersetzt sie mit einer der Schweizer Amtssprachen. Auch schlägt er ihr vor, ihr Herkunftsland nicht zu erwähnen, sondern nur die aus seiner Sicht weniger «fremd» wirkende Staatsangehörigkeit im Lebenslauf zu lassen und den Nachnamen ihres Ehemannes zu übernehmen. Seine Begründung ist, dass niemand rassistisch sein wolle, aber im Inneren seien es alle. Er drückt sich ausserdem negativ über Menschen aus, die Unterstützung beim Arbeitsamt suchen.

Frau Z. kontaktiert die Beratungsstelle, um sich über ihre Rechte zu informieren. Sie möchte ihre Identität nicht aufgeben müssen, um eine Arbeitsstelle finden zu können. Die Beratungsstelle und Frau Z. verfassen gemeinsam ein Beschwerdeschreiben und bitten um einen Wechsel der Beratungsperson beim Arbeitsamt. Die Leitung lädt Frau Z. zu einem Gespräch ein. Beim Treffen wird ihr eine Entschuldigung angeboten, jedoch nicht vom Berater selbst. Die Situation ist nicht zufriedenstellend. Dennoch ist die Betroffene froh, dass nun eine neue Person des Arbeitsamtes für sie zuständig ist. Die Beratungsstelle schlägt dem Arbeitsamt zudem vor, Schulungen für das Personal zum Thema Rassismus durchzuführen.

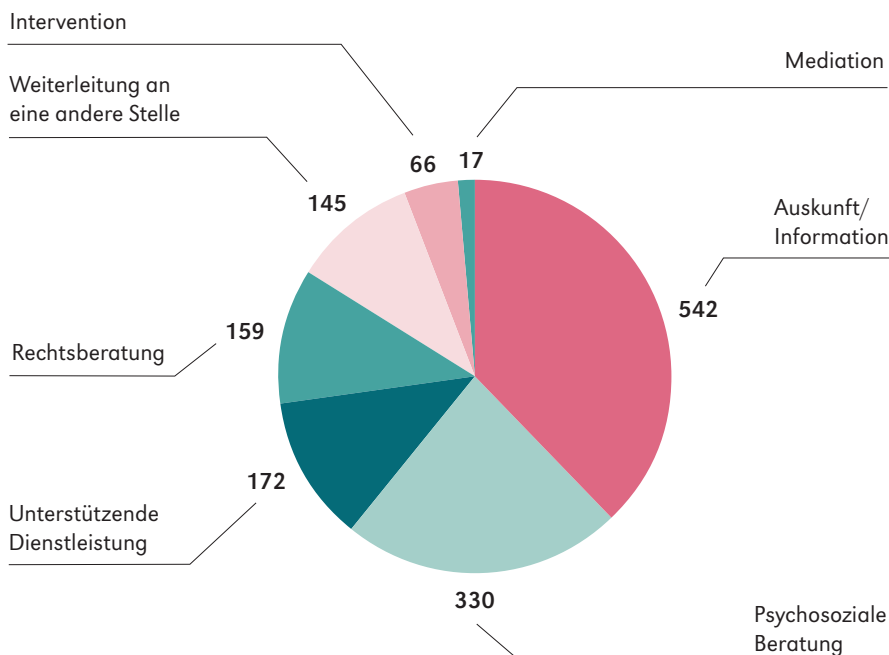
Wie wurde Kontakt aufgenommen?

Anzahl Beratungsfälle: 708



Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?

Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°5

Beleidigungen am Arbeitsplatz

Eine Person wird wiederholt Opfer von rassistischen Beleidigungen am Arbeitsplatz: Ein Arbeitskollege äussert sich oft vor anderen herablassend und spöttisch über Menschen aus dem arabischen Raum. Die Person versucht, den Arbeitskollegen zu meiden, was aber nicht immer möglich ist, zum Beispiel an Teamsitzungen.

Die Beratungsstelle bestätigt, dass die rassistischen Äusserungen nicht in Ordnung sind und eindeutig nicht an den Arbeitsplatz gehören. Sie weist auf die rechtliche Schutzpflicht der Arbeitgebenden hin. Die Beratungsstelle verfasst in Absprache mit der betroffenen Person einen Brief an den Arbeitgeber. Im Brief sind die Rassismuserfahrungen der betroffenen Person und die Auswirkungen auf deren physische und psychische Gesundheit geschildert sowie die Bitte um Versetzung in eine andere Abteilung formuliert.

Fallbeispiel N°6

Ungleichbehandlung durch Einwohnerdienst

Eine Begleitperson von zwei Männern im Asylverfahren meldet, dass eine Gemeinde die Unterschrift der vermietenden Partei für einen Wohnungswechsel nicht ausreichend findet und einen offiziellen Stempel verlangt. Die Begleitperson sieht in der Forderung der Behörde eine Ungleichbehandlung von Menschen im Asylverfahren – es gehört nicht zum üblichen Anmeldeverfahren, einen Stempel einholen zu müssen. Die meldende Person möchte eine Einschätzung durch die Beratungsstelle.

Diese nimmt Kontakt mit dem Einwohnerdienst der Gemeinde auf, der bestätigt, dass die Forderung vom üblichen Verfahren abweicht. Sie informiert, dass die Gemeinde ein neues Formular eingeführt habe, das von Vermieterinnen und Mietparteien separat unterschrieben werden muss. Dies soll Ungleichbehandlungen vermeiden. Die meldende Person ist zufrieden mit der Antwort.

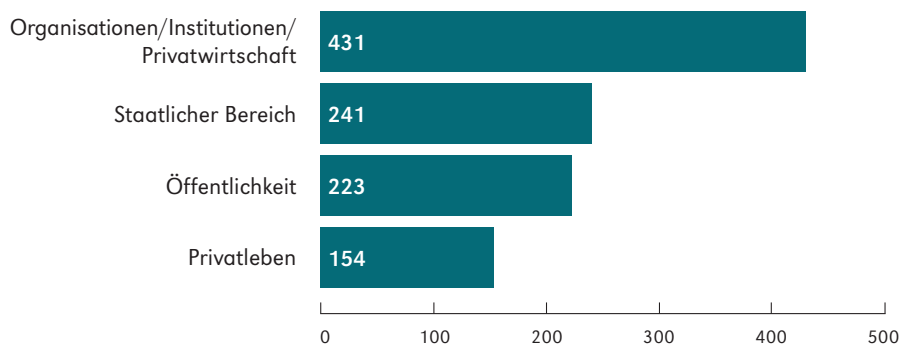
In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?

Wie jedes Jahr verzeichnet der Bereich Organisationen/Institutionen/Privatwirtschaft bei den Oberkategorien mit 431 Fällen die häufigsten Meldungen, gefolgt vom staatlichen Bereich mit 241 Nennungen. Alltäglich erfahrene Abwertung, Ausgrenzung und Diskriminierung in diesen beiden Lebensbereichen haben negative Auswirkungen auf die individuelle Verwirklichung der Betroffenen und auf ihre Teilhabe an sowie Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Je nach Betrieb oder Behörde ist es für die Beratungsstellen darüber hinaus herausfordernd, auf strukturelle und institutionelle Rahmenbedingungen hinzuweisen und Veränderungen einzufordern. Häufig sind rassistische Ausschlussmechanismen und Benachteiligungen struktureller und institutioneller Art schwer nachweisbar und vor allem für Nicht-Betroffene schwer wahrnehmbar. Deshalb ist es wichtig, dass sich Organisationen, Institutionen und Verwaltungsstellen kontinuierlich mit ihren Prozessen und Praktiken auseinandersetzen, die Vorfälle rassistischer Diskriminierung begünstigen können, und Gegenmassnahmen ergreifen. Der Bereich Öffentlichkeit folgt an dritter Stelle mit 223 Nennungen. Abschliessend der Bereich Privatleben mit 154 Nennungen.

Bei den Unterkategorien sind der Arbeitsplatz mit 133 Fällen und Bildung/Schule/Kita mit 116 Fällen die am stärksten betroffenen Lebensbereiche. Die Diskriminierungsmeldungen in diesen beiden Bereichen bleiben wie im Vorjahr konstant hoch. Innerhalb dieser Kategorien verzeichneten insbesondere anti-Schwarzer Rassismus mit 62 am Arbeitsplatz und 61 im Bildungsbereich und Ausländerfeindlichkeit/Fremdenfeindlichkeit mit 42 am Arbeitsplatz und 39 im Bildungsbereich die meisten Nennungen. An dritter Stelle folgen die Verwaltung mit 96, die Nachbarschaft und das Quartier mit 82, öffentliche Angebote von Privaten mit 67 und der öffentliche Raum mit 58 Nennungen.

Oberkategorie Lebensbereich

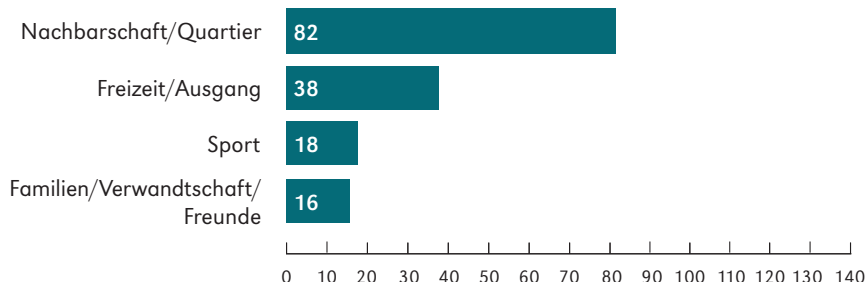
Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)



Unterkategorien Lebensbereich

Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)

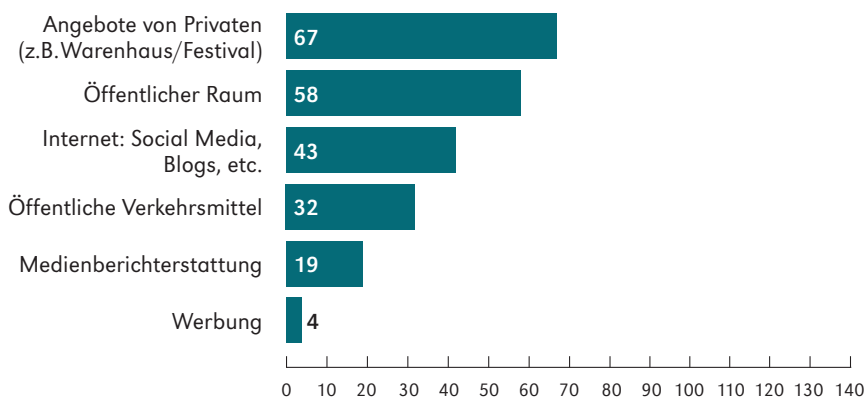
Privatleben



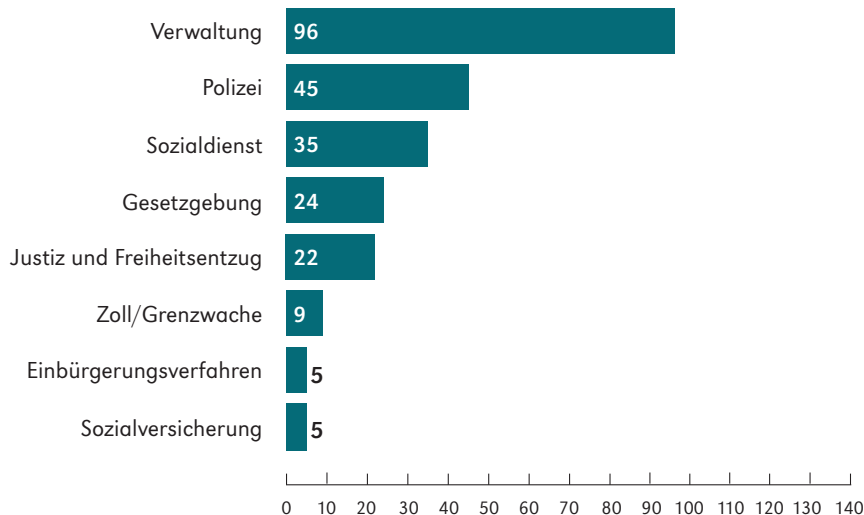
Organisationen/Institutionen/Privatwirtschaft



Öffentlichkeit



Staatlicher Bereich



Fallbeispiel N°7

Diskriminierender Flyer zu nachbarschaftlichen Regeln

Eine Baugenossenschaft versendet einen Flyer an Haushalte und hängt diesen in der Überbauung auf. Darin steht, wie sich Menschen nachbarschaftlich und respektvoll zu verhalten haben. Zwölf Punkte werden aufgezählt, unter anderem die Aufforderung, Deutsch zu lernen, was mit einem Ausrufezeichen versehen ist. Herr L. findet dies diskriminierend und wendet sich an die Beratungsstelle.

Die Beratungsstelle verfasst nach Absprache mit Herrn L. ein Beschwerdeschreiben. Darin macht sie die Baugenossenschaft auf eine diskriminierungsfreie Kommunikation aufmerksam und sensibilisiert betreffend zukünftige Kommunikation. Die Baugenossenschaft antwortet, dass es nicht ihre Absicht war, zu diskriminieren und versichert, den Flyer anzupassen und auszutauschen.

Fallbeispiel N°8

Racial Profiling im Supermarkt

In einem Supermarkt wird Frau O. an der Selbstbedienungskasse von einer Angestellten beobachtet. Sie schliesst ihren Einkauf ab und begibt sich zur Bushaltestelle in der Nähe. Währenddem sie wartet, wird sie von einem Sicherheitsangestellten des Supermarkts angesprochen. Er möchte eine Stichprobe durchführen. Auf ihre Frage, warum er sie an der Bushaltestelle anspreche, entgegnet er, dass er sich zuerst eine Kopie der Quittung habe beschaffen müssen. Frau O. antwortet, dass sie diesen Umgang als diskriminierend und rassistisch empfinde. Sie möchte dem Angestellten zeigen, dass der Verdacht unbegründet ist und lässt die Kontrolle zu. Die Blicke der Umstehenden sind ihr sehr unangenehm, sie fühlt sich durch die Situation am Boden zerstört. Nach dem Vorfall telefoniert sie mit dem Manager, der ihr kaum Verständnis entgegenbringt, laut wird und ihr vorwirft, mit ihrer Beschwerde nur einen Gutschein erhalten zu wollen.

Der Beratungsstelle wurden bereits mehrere solche Vorfälle gemeldet und sie hat Informationen zur Rechtsgrundlage in Bezug auf die Thematik gesammelt. Im Fall von Frau O. zieht die Beratungsstelle einen Experten heran und tritt mit dem Supermarkt in Kontakt. Der Leiter räumt den Fehler ein, die Erfahrung von Frau O. wird aber als Einzelfall eingeordnet. Die Beratungsstelle steht Frau O. weiter zur Seite und setzt den Dialog mit der Supermarktkette fort.

Benachteiligung bei Änderung des Aufenthaltsstatus

Der Arbeitgeber von Herrn T. meldet sich bei der Beratungsstelle. Herr T. flüchtete in die Schweiz und bekam den Aufenthaltsstatus F. In seinen Aufenthaltsdokumenten wurde jedoch ein falsches Geburtsdatum eingetragen. Beim Wechsel zum Ausweis B wird sein Geburtsdatum korrigiert. Dadurch wird er vier Jahre älter, weshalb seine Krankenkasse mehrere Tausend Franken an Nachzahlungen verlangt. Herr T. steht das Geld nicht zur Verfügung. Das Migrationsamt sieht den Fehler nicht bei der Ausweiserstellung und erachtet sich nicht als verantwortlich.

Die Beratungsstelle sucht nach Handlungsmöglichkeiten und bespricht diese mit dem Arbeitgeber von Herrn T. Es könnte beispielsweise Kontakt mit der kantonalen Schuldenberatungsstelle aufgenommen, eine Beschwerde an die Ombudsstelle für Krankenversicherungen oder eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht werden. Die Ombudsstelle teilt dem Arbeitgeber mit, dass man nichts tun könne. Er bittet die Krankenkasse um Kulanz, doch diese zeigt kein Verständnis. Der Betroffene entscheidet sich zuletzt, den offenen Betrag in Raten zu zahlen.

Racial Profiling im öffentlichen Raum

Auf dem Weg in den Ausgang wird Herr D., eine Schwarze Person, Zeuge einer Polizeikontrolle. Kurz darauf betritt er einen Supermarkt. Als er herauskommt, wartet die Polizei auf Herrn D. und möchte ihn kontrollieren. Die Polizisten beschreiben eine Person, die sie suchen. Die Beschreibung trifft nicht auf Herrn D. zu. Er entgegnet den Polizisten, dass er unschuldig sei und weigert sich zunächst, seinen Ausweis zu zeigen. Als er dann nach seiner Brieftasche greift, um seinen Ausweis doch noch hervorzuholen, überwältigen ihn die Polizisten, werfen ihn gewaltsam zu Boden und legen ihm Handschellen an. Sie bringen ihn auf den Polizeiposten mit der Begründung, er habe sich der Hinderung einer Amtshandlung schuldig gemacht. Nach dem Vorfall isoliert sich Herr D. mehrere Tage in seinem Zimmer.

Herr D. möchte eine Anzeige gegen die Polizei machen und sich auf die polizeiliche Anhörung vorbereiten. Die Beratungsstelle ordnet mit Herrn D. die Gewalterfahrung ein, informiert ihn über Rechtsfragen und vernetzt ihn mit einer Anwaltskanzlei. Diese reicht eine Beschwerde wegen rechtswidrigen Handelns der Polizei ein, welche noch hängig ist. Herr D. wird zudem mit der Allianz gegen Racial Profiling vernetzt.

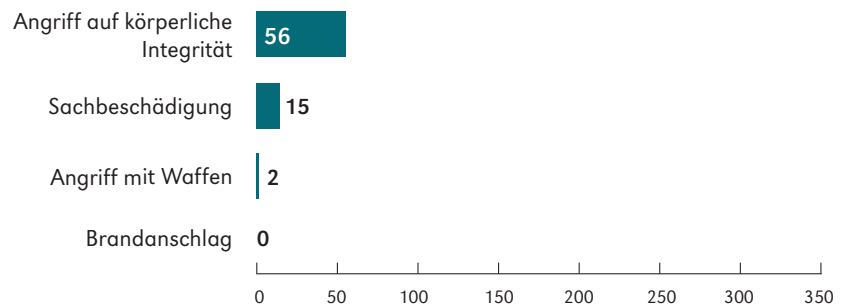
Wie wurde diskriminiert?

Im Berichtsjahr 2022 betrafen die meisten Beratungsfälle den Bereich Ausgrenzung mit 687 Nennungen, wovon der grösste Teil auf Benachteiligungen (324) und herabwürdigende Behandlungen (182) entfiel. Ebenfalls häufig gemeldet wurden Diskriminierungen im Bereich der Kommunikation mit 669 Nennungen. Dabei wurden am meisten die Kategorien Beschimpfung und andere störende Äusserungen sowie Illustrationen (je 202) und Verleumdung, falsche Anschuldigung (87) genannt. Im Bereich Gewalt wurden 73 Meldungen registriert, wobei am häufigsten Angriffe auf die körperliche Integrität (56) vorkamen. Die Kategorie der rechtsextremen Propaganda verzeichnete 26 Nennungen. Innerhalb dieser Kategorie betrafen die meisten Fälle die Verbreitung von Schriften und Tonträgern.

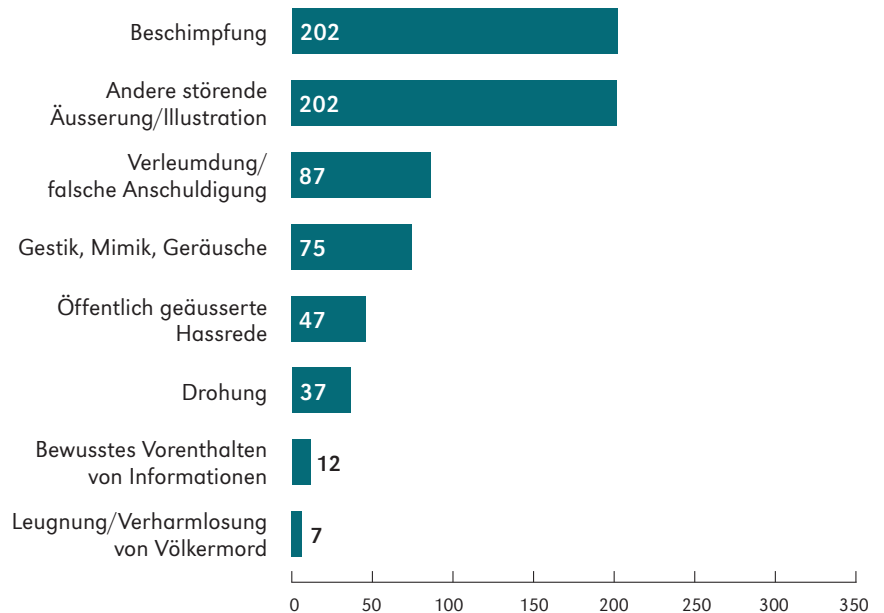
Art und Weise der Diskriminierung

Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)

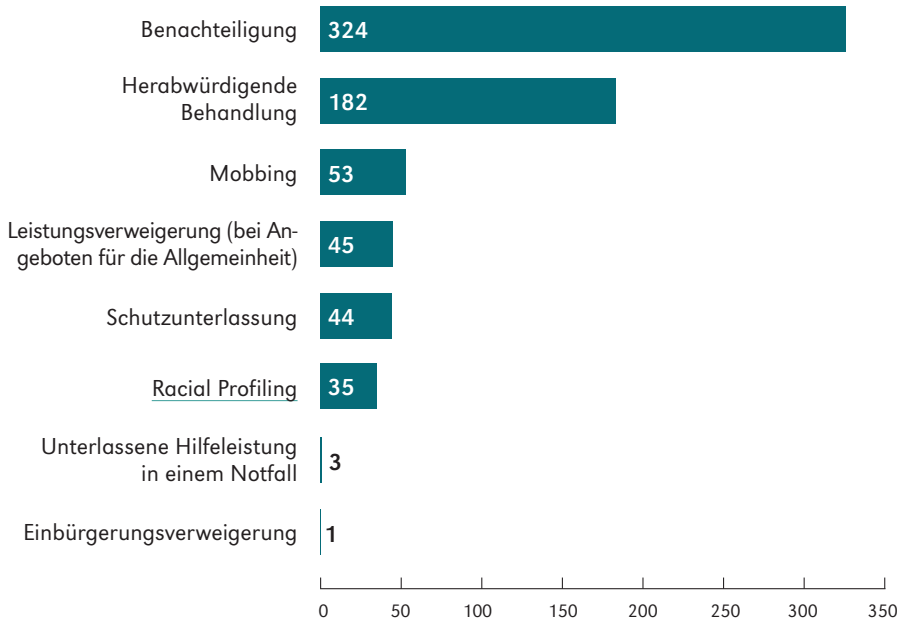
Gewalt



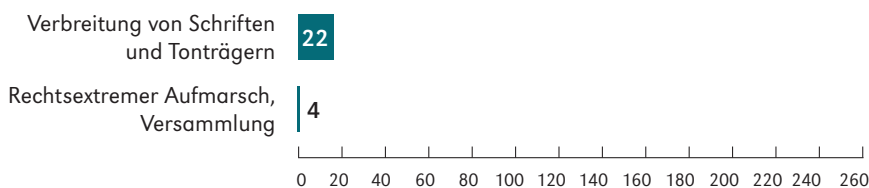
Kommunikation



Ausgrenzung



Rechtsextreme Propaganda



Fallbeispiel N°11

Rassismus im Mehrfamilienhaus

Eine Familie wohnt im Mietverhältnis in einem Haus mit mehrheitlich Eigentumswohnungen. Mit zwei Parteien kommt es wegen der Kinder immer wieder zu Konflikten. Sie dürfen keine anderen Kinder zu Besuch haben und nicht im Garten spielen. Die zwei Parteien beschimpfen die Kinder und machen wiederholt rassistische Aussagen, unter anderen «ihr seid Ausländer und wir Schweizer, ihr habt nichts zu sagen». Der Sohn wird ausserdem körperlich angegriffen. Der Besitzer organisiert ein klärendes Gespräch, aber die Parteien erscheinen nicht. Nun hat die Familie die Wohnungskündigung erhalten.

Die Beratungsstelle dokumentiert die verschiedenen Vorfälle und nimmt Kontakt mit den Involvierten auf. Sie stellt ein Schlichtungsgesuch betreffend widerrechtliche Kündigung. Nach dem Verfahren reicht der Vermieter eine neue, formell ordentliche Kündigung ein. Die Familie muss sich eine neue Wohnung suchen, was sie aber auch selbst möchte. Zusätzlich interveniert die Beratungsstelle in Bezug auf die beiden Parteien im Haus per Post und telefonisch. Es kommt weiterhin zu Vorfällen, die Situation beruhigt sich im Allgemeinen jedoch etwas.

Fallbeispiel N°12

Rassistische Mottoparty

Eine Bar macht online Werbung für eine Mottoparty, bei der Teilnehmende durch ein Gewinnspiel angeregt werden, Rollen zu tauschen. Männer sollen sich als Frauen verkleiden oder *weisse* sich als Schwarze Personen schminken und umgekehrt. Die Veranstaltenden teilen Fotos, darunter eines einer verkleideten *weissen* Person, die eine Schwarze Person kolonial-rassistisch darstellt.

Eine Vereinigung Schwarzer Personen wendet sich an die Beratungsstelle und informiert sich über Handlungsmöglichkeiten. Die Beratungsstelle fasst daraufhin eine Anzeige wegen Verletzung von Art. 261bis StGB, in der sie auf die kolonial-rassistische Tradition solcher Veranstaltungen eingeht. Die Staatsanwaltschaft erlässt nach Ermittlungen der Polizei eine Nichteintretensverfügung. Daraufhin wendet sich der Verein an die Presse. Die Beratungsstelle nimmt Kontakt mit der Integrationsbeauftragten der Region auf und bespricht, wie bei den Gemeindebehörden in Hinblick auf Sensibilisierung interveniert werden kann.

Fallbeispiel N°13

Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt wegen Kopftuch

Eine Person bewirbt sich für eine Praktikumsstelle in einer Apotheke. Ihr wird geantwortet, dass sie aufgrund ihres Kopftuchs nicht für das Praktikum in Frage komme.

Die Beratungsstelle bittet die Apotheke um eine schriftliche Stellungnahme. Die Apotheke antwortet, dass eine Mitarbeiterin mit Kopftuch angeblich dem Vertrauensverhältnis mit der auf Naturmedizin ausgerichteten Kundschaft schaden könnte. Die Apotheke lehnt ab, dass es sich um Rassismus handle. Trotz unbefriedigender Antwort, verzichtet die betroffene Person auf weitere Schritte.

Fallbeispiel N°14

Abschätziges Sprüche im Lehrbetrieb

Eine Teamleiterin beobachtet, dass sich zwei Lernende zunehmend zurückziehen. Diese werden wiederholt von ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen mit abschätzigen und herabwürdigenden Sprüchen über albanischstämmige Menschen konfrontiert. Um sich selbst zu schützen, haben sich die Lernenden distanziert.

Die Teamleiterin möchte eine Veranstaltung zur Sensibilisierung des Teams durchführen und erhält von der Beratungsstelle Informationen und Unterstützung.

Fallbeispiel N°15

Anti-Schwarzer Rassismus im Gesundheitswesen

Eine Ärztin meldet rassistische Kommentare durch einen Arbeitskollegen. Dieser sage, dass bei Schwarzen Menschen gewisse medizinische Werte grundsätzlich anders beurteilt werden müssten. Die Ärztin meldet den Vorfall auch der Leitung des Spitals, welche die Aussagen verharmlost. Sie möchte sich darüber informieren, wie sie das Thema konstruktiv bei der Leitung einbringen kann.

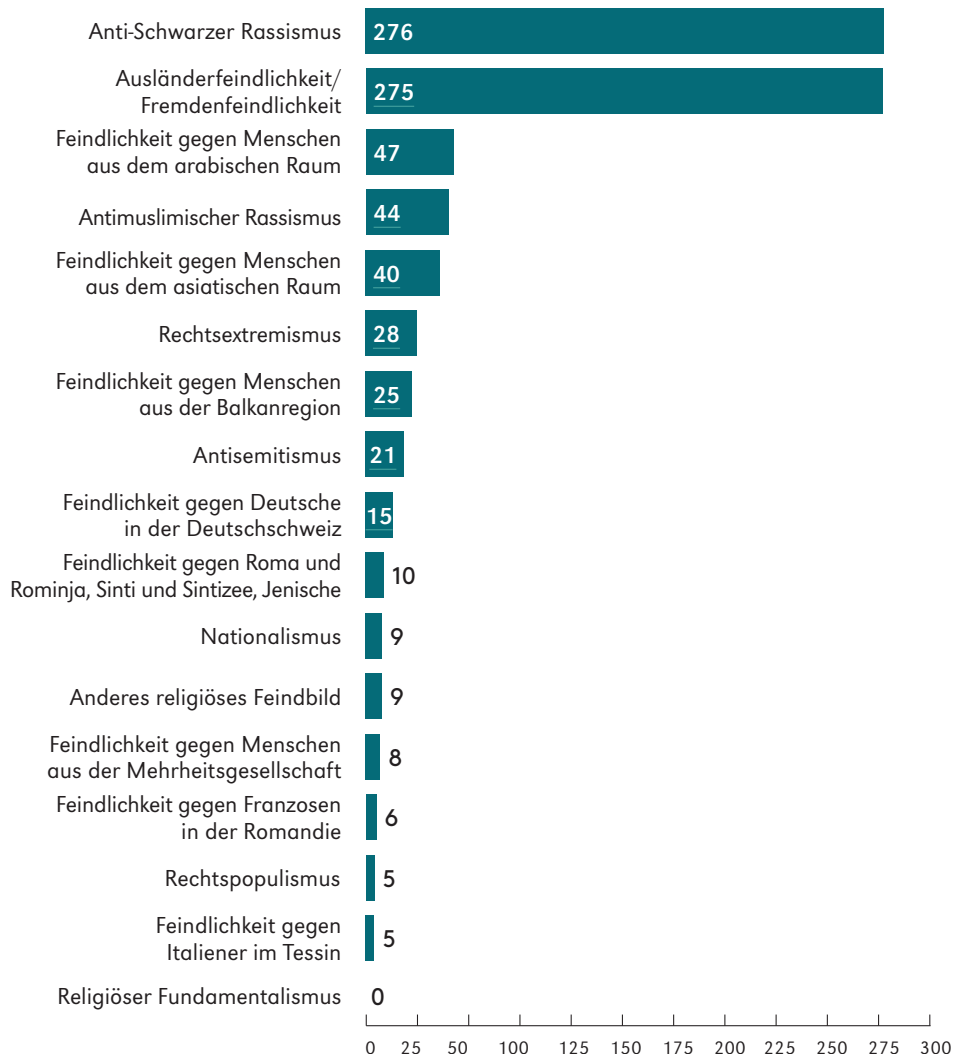
Die Beratungsstelle bespricht mögliche Strategien mit der Ärztin und rät ihr, sich Unterstützung im Team zu suchen sowie eine externe Fachstelle zu involvieren. Die Ärztin möchte vorerst selbst aktiv werden und überlegt sich die weiteren Schritte.

Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?

Die am häufigsten genannten Diskriminierungsmotive sind anti-Schwarzer Rassismus mit 276 und die Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit mit 275 Nennungen. Wobei sich bei 33 Fällen die Beratung auf beide Diskriminierungsmotive bezog. Das zeigt, dass sich Feindbilder und Zielgruppen bei einer Diskriminierung je nach Ideologien, rassistische Vorstellungen sowie bewusste und unbewusste Vorurteile vermischen und überschneiden können. Bei den Meldungen zu anti-Schwarzem Rassismus wurden am meisten Benachteiligung (121) und Beschimpfung (90) und bei Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit Benachteiligung (146) und herabwürdigende Behandlung (83) als Art und Weise der Diskriminierung genannt. Weiterhin häufig sind Beratungsfälle aufgrund der Feindlichkeit gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit 47 Meldungen sowie der inhaltlich verwandten Kategorie antimuslimischer Rassismus mit 44 Nennungen. Vorfälle in diesen beiden Kategorien traten am häufigsten am Arbeitsplatz (22), in Zusammenhang mit der Verwaltung (19) und der Polizei (11) auf. Die Kategorie Feindlichkeit gegen Menschen aus dem asiatischen Raum weist 40 Meldungen auf, am häufigsten genannt werden dabei andere herabsetzende Äusserungen und Illustrationen (18) und Benachteiligung (17). Meldungen von Rechtsextremismus mit 28 und Antisemitismus mit 21 Nennungen haben im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen. Die Verbreitung von Schriften, Symbolen und Tonträgern bleibt jedoch konstant hoch.

Involvierte Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien

Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)

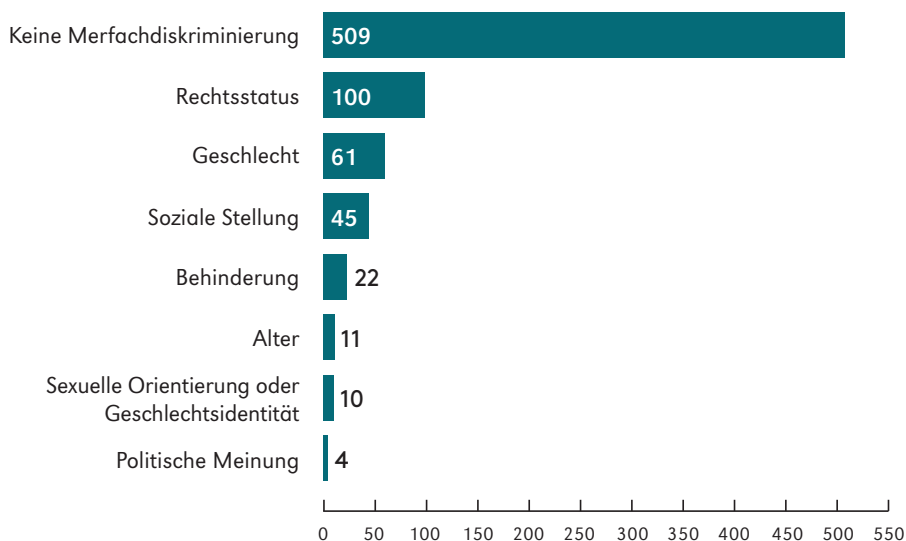


Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?

Rassistische Diskriminierung verbindet und überschneidet sich häufig mit weiteren Benachteiligungsaspekten und Ausgrenzungsmerkmalen. So stellten die Beratungsstellen in 253 Fällen, d.h. in mindestens jedem dritten Beratungsfall, zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung, eine Mehrfachdiskriminierung fest. Diese bezog sich überwiegend auf den Rechtsstatus mit 100 Nennungen, das Geschlecht mit 61 Nennungen sowie die soziale Stellung mit 45 Nennungen. Diese Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen wird in unterschiedlichen Lebensbereichen wie Arbeit, öffentlicher Raum oder bei Behördengängen erlebt und hat eine besondere Betroffenheit zur Folge. Dabei ist in der Beratung umso wichtiger, unterschiedliche Realitäten zu erkennen und hervorzuheben, um den von den Betroffenen erlebten Realitäten der Diskriminierung gerecht zu werden.

Mehrfachdiskriminierung

Anzahl Beratungsfälle: 708 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°16

Rassistische und sexistische Äusserungen im Einbürgerungsverfahren

Eine muslimische Frau mit Schweizer Staatsangehörigkeit wird im Rahmen des Einbürgerungsverfahrens ihres Mannes während einer Videokonferenz aufgefordert, ihr Kopftuch abzulegen. Sie fühlt sich dazu gezwungen und erfüllt den Wunsch des Beamten, welcher daraufhin Bemerkungen zu ihrem Aussehen macht.

Für die meldende Person ist die Situation sehr unangenehm. Sie wendet sich an die Beratungsstelle und möchte wissen, ob ein solches Verhalten erlaubt ist. Die Beratungsstelle bestätigt, dass eine klare Grenzüberschreitung stattgefunden habe und der Beamte sie nicht auffordern dürfe, ihr Kopftuch abzulegen. Gemeinsam wird in der Beratung die Erfahrung eingeordnet. Der Vorfall wird der Verwaltung weitergeleitet, eine Untersuchung ist noch offen.

Fallbeispiel N°17

Strukturelle Benachteiligung auf dem Wohnungsmarkt

Herr R. arbeitet Teilzeit und bezieht aufgrund einer Beeinträchtigung eine kleine IV-Rente. Herr R. hat grosse Mühe, eine Wohnung zu finden, trotz Solidarhaftung und Empfehlungsschreiben. Er wird immer wieder mit der Begründung abgelehnt, dass sich bessere Kandidatinnen oder Kandidaten für die Wohnung beworben hätten. Er findet die Situation diskriminierend, vermutet, dass die Absagen mit seiner Herkunft zu tun haben, und wendet sich an die Beratungsstelle.

Die Beratungsstelle erklärt Herrn R. die Schwierigkeit, auf dem Wohnungsmarkt eine Diskriminierung nachzuweisen und die begrenzten gesetzlichen Handlungsmöglichkeiten aufgrund der Lücken im zivilrechtlichen Diskriminierungsschutz. Sie empfiehlt ihm, immer eine schriftliche Begründung für eine Absage zu verlangen. Er wird ermutigt weiterhin solche Vorfälle zu melden, um subtilen und strukturellen Rassismus in der Schweiz sichtbar zu machen.

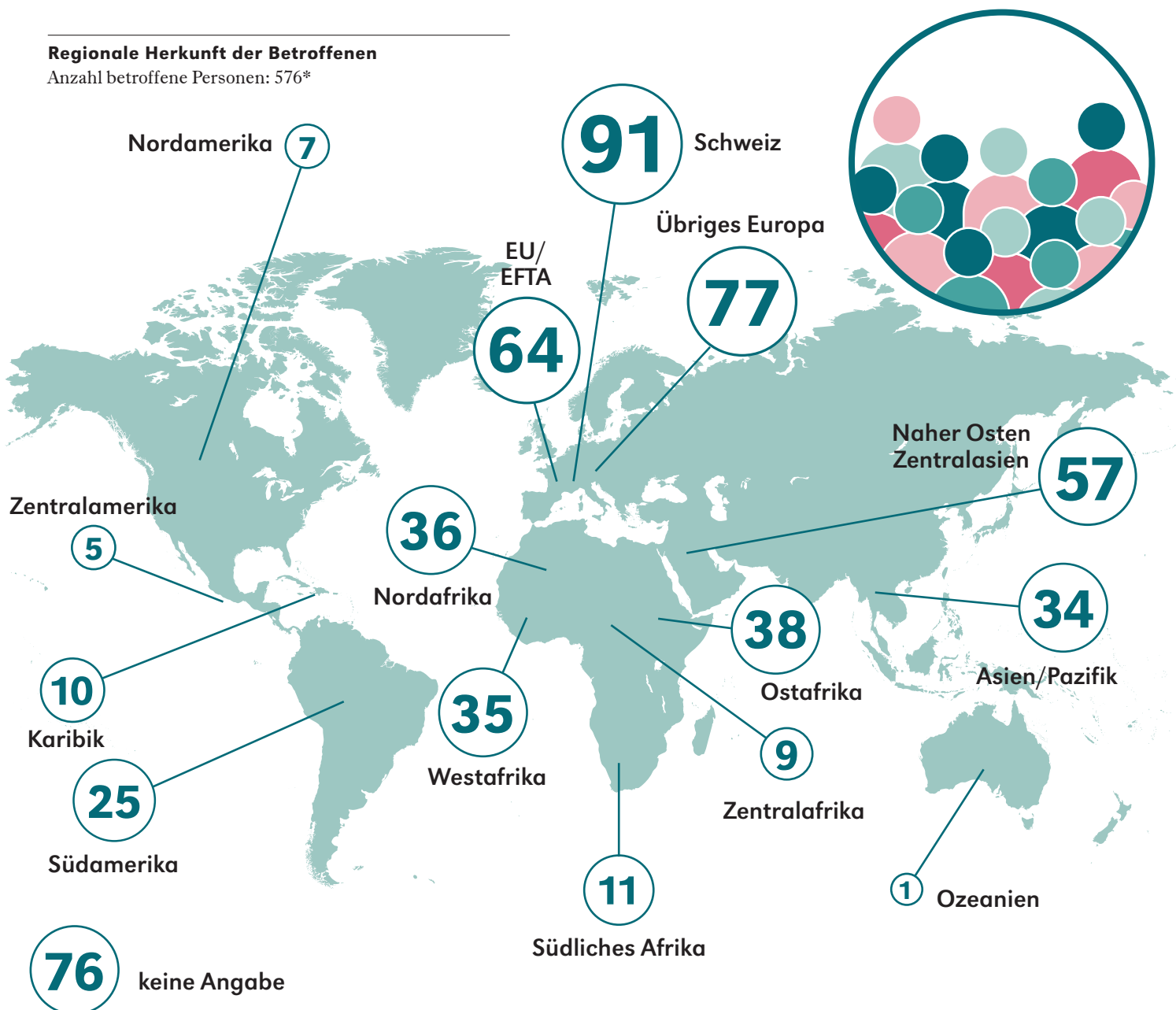
Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?

Regionale Herkunft

Am häufigsten betreffen die erfassten Fälle Menschen mit europäischer Herkunft (232), welche die Mehrheit der Menschen ohne Schweizer Pass in der Schweiz ausmacht. Diese betroffene Gruppe wird häufig mit kulturalisierten Vorstellungen von zugeschriebenen ethnischen oder kulturellen Differenzen konfrontiert. Zudem sind darunter auch zahlreiche Personen mit Schweizer Herkunft (91), die als «fremd» wahrgenommen werden und deswegen häufiger von Ausgrenzung und Benachteiligung betroffen sind. Am zweithäufigsten handelt es sich bei den erfassten Fällen um Menschen afrikanischer Herkunft (129), gefolgt von Betroffenen aus dem Nahen Osten und Zentralasien (57). Auffällig ist, dass sich bei den Betroffenen aus dem übrigen Europa im Vergleich zum Vorjahr doppelt so viele Personen mit türkischer Nationalität an eine Beratungsstelle gewandt haben.

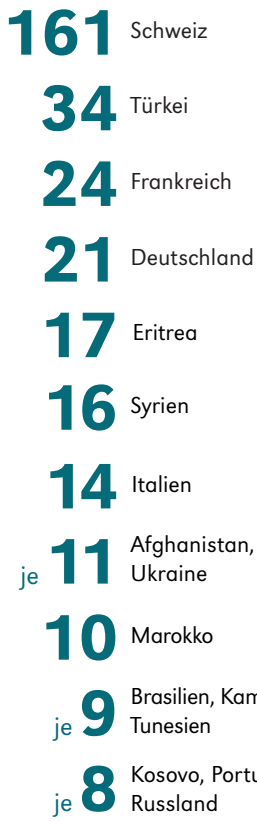
Regionale Herkunft der Betroffenen

Anzahl betroffene Personen: 576*



* Die Anzahl betroffener Personen unterscheidet sich von der Anzahl ratsuchender Betroffenen

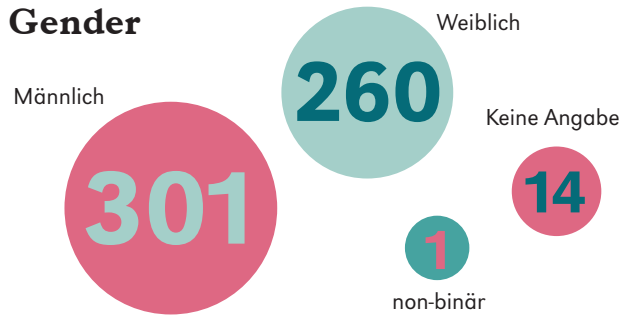
Nationalität



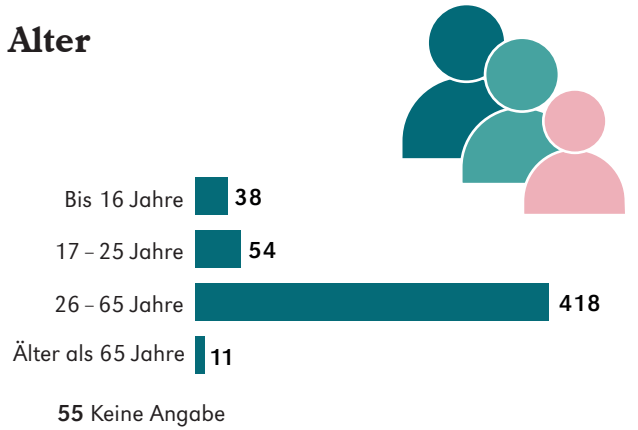
121 Keine Angabe
 55 Weitere Nationalitäten
 78 Doppelbürgerschaften



Gender



Alter



Rassismuserfahrungen wurden im Jahr 2022 am meisten von rassifizierten Männern im Alter zwischen 26 und 65 Jahren gemeldet.

Rechtsstatus

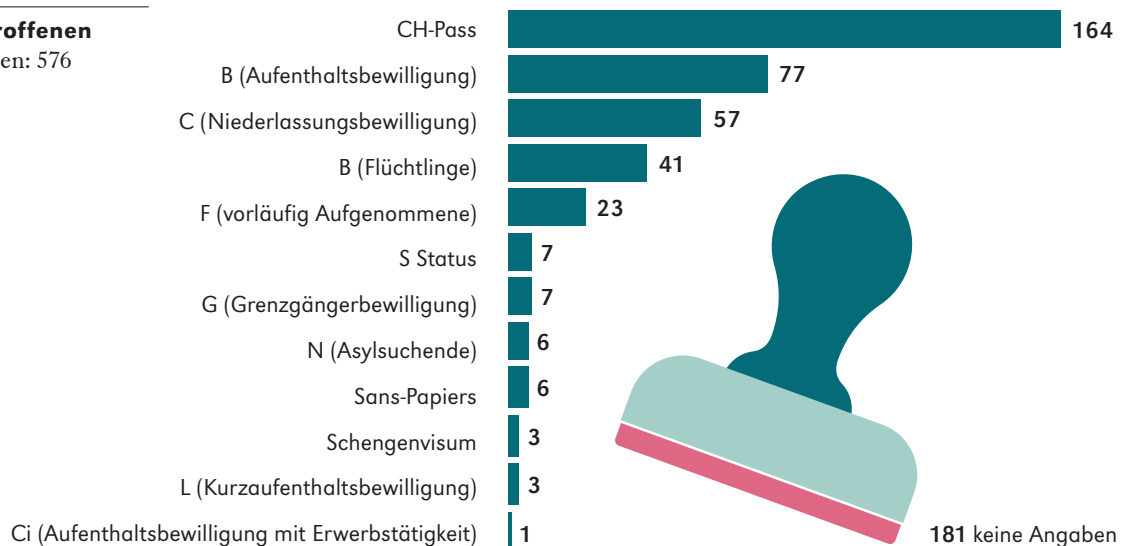
Eine wesentliche Wirkung des strukturellen Rassismus besteht unter anderem darin, soziale Ungleichheiten und Machtunterschiede zu legitimieren und sie immer wieder zu reproduzieren. So ist für Menschen mit einem unsicheren und prekären Aufenthaltsstatus der Zugang zu Wohnen, Arbeit und Bildung erschwert. Zudem sind Schutzsuchende und vorläufig aufgenommene Personen umfangreichen Diskriminierungen im Alltag ausgesetzt. In der Regel werden die Beratungsstellen aber eher von Menschen mit Schweizer Pass oder festigtem Aufenthaltsstatus aufgesucht als von Asylsuchenden,

vorläufig aufgenommenen Menschen oder Sans-Papiers. Mit der Länge des Aufenthaltes in der Schweiz steigt die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme einer Beratung.

Der Aufenthaltsstatus in der Schweiz ist nicht allein der Auslöser für eine Diskriminierung. So kommt es bezeichnenderweise auch zu diskriminierenden Handlungen gegen Schweizerinnen und Schweizer aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Religion oder (zugeschriebenen) nicht-schweizerischen Herkunft. Dies macht deutlich, dass die Schweizer Staatsangehörigkeit nicht vor rassistischer Diskriminierung schützt.

Rechtsstatus der Betroffenen

Anzahl betroffene Personen: 576



Fallbeispiel N°18

Rassistische Äusserungen und Verhalten in der Schule

An einer Schule melden verschiedene Personen rassistische Vorfälle. Im Kochunterricht wird nicht für alle muslimischen Kinder eine Alternative zu Schweinefleisch gekauft. Die Lehrerin gibt einem der Kinder eine Wurst aus Schweinefleisch und sagt ihm, dass sie aus Poulet sei. Weiter fischt sie die Schweinefleischbällchen aus der Suppe und fordert ein anderes Kind auf, die Suppe so zu essen. Die Praktikantin beobachtet dies und stellt die Lehrerin zur Rede. Diese rechtfertigt ihr Verhalten, indem sie sagt, dass das Kind auch Gummibärchen mit Schweinegelatine gegessen habe und sich die Kinder in der Schweiz anpassen müssten. Zudem werden von mehreren Lehrpersonen rassistische und herabsetzenden Äusserungen zur Herkunft und Hautfarbe der Kinder gemacht und Probleme der Kinder mit kulturalisierenden Vorstellungen in Verbindung gebracht.

Die Beratungsstelle bespricht mit den meldenden Personen das Vorgehen und stellt einen Katalog mit den möglichen Vorgehensweise zusammen. Die meldende Lehrperson tauscht sich mit anderen Lehrpersonen aus und gemeinsam suchen sie das Gespräch mit der Schulleitung. Der Schulleiter zeigt Einsicht und ist bereit, eine Weiterbildung im Bereich Sensibilisierung zu Rassismus und Schule für das gesamte Lehrpersonal zu organisieren, welche aber bis heute nicht stattgefunden hat. Des Weiteren meldet die Lehrperson die Vorfälle bei einer externen Evaluation des Volksschulamts.

Fallbeispiel N°19

Verbaler Angriff auf dem Schulausflug

Ein Lehrer ist auf dem Weg ins Klassenlager mit seiner Klasse im Zug unterwegs. Zwei seiner Schüler werden während der ganzen Fahrt von einem Mann gemustert, der dann aufsteht und einem der Jungen das N-Wort entgegenwirft. Der Lehrer ist perplex und konfrontiert den Mann, welcher nicht mit sich reden lässt. Der Lehrer fühlt sich hilflos in der Situation und weiss nicht, wie er reagieren soll. Er ist zugleich wütend und möchte den Mann weiter konfrontieren, aber gleichzeitig möchte er kein schlechtes Vorbild für die Kinder sein. Der Vorfall beschäftigt ihn, weshalb er sich an die Beratungsstelle wendet. Es ist ihm wichtig, in Zukunft bei solchen Vorkommnissen vorbereitet zu sein.

Die Beratungsstelle zeigt ihm auf, wie er in solchen Situationen reagieren kann und was er berücksichtigen soll. Zudem betont die Beratungsstelle die Wichtigkeit, Beweise zu sammeln, den betroffenen Personen zur Seite zu stehen und sie zu empowern sowie einer offenen Kommunikation mit der Schulleitung und den Eltern. Der Lehrer bedankt sich für die Beratung und ist froh, dass er doch in einigen Punkten richtig reagiert hat.

Bildungsgerechtigkeit – von Repräsentation und Teilhabe

Rahel El-Maawi

Rassistische Diskriminierung erleben Menschen in allen Lebensbereichen – bei der Arbeit, beim Wohnen, in der Arztpraxis. So ist es nicht erstaunlich, dass Rassismus auch in den Schulen vorkommt. In all diesen Bereichen gibt es verschiedene Formen von Rassismus: Den offensichtlichen, zwischenmenschlichen Rassismus sowie rassistische Diskriminierung auf institutioneller und struktureller Ebene. Diese sind schwieriger zu erkennen, da diese eher subtil wirken. Sie lassen sich oft erst erkennen, wenn sich Meldungen dazu häufen und sich die Systematik dahinter offenbart.

Rassistische Denkweisen werden auch in der Schule weitergegeben

Seit einigen Jahren häufen sich die Meldungen bzgl. Rassismus im Bildungsbereich. Auch beim Lesen des vorliegenden Berichts zeigt sich, dass sich die Beratungsstellen des Beratungsnetzes im Jahr 2022 mit rassistischen Beleidigungen, Ungleichbehandlung und erschwertem Zugang beschäftigten. Die Meldungen kommen von Eltern oder Bezugspersonen, die Erlebnisse ihrer Kinder mit anderen Schulkindern schildern oder von verletzenden Situationen mit Lehrkräften berichten. Lehrpersonen und Schulsozialarbeitende melden sich auch, um sich beraten zu lassen, wie sie in einer rassistischen Situation reagieren sollen. Auch mich erreichen regelmässig Berichte von Lehrpersonen, die nicht wissen, wie sie intervenieren können, um die betroffenen Kinder und Jugendlichen zu schützen – sei dies im ÖV auf Klassenfahrt oder auf dem Pausenplatz. Weder in ihren Ausbildungen noch in den Schulteams werden solche Situationen besprochen. Sie sind auf sich selbst gestellt.

Dass wir in der Schweiz nicht gerne über Rassismus sprechen, hat eine lange Tradition. Während meinen Workshops zu rassistischem Handeln höre ich oft, dass Menschen von sich sagen, «keine Farben zu sehen». Genau dies ist jedoch Teil der Problematik, denn damit negieren wir, dass es rassistische Zuschreibungen gibt, unter denen Menschen leiden. Woher sonst wissen wir um all die Stereotypen und Vorurteile? Bereits Kindergartenkinder können stereotyp-rassistische Zuschreibungen an bestimmte Gruppen formulieren,¹ oder wohl treffender, nachsprechen. Eltern, Grosseltern, Lehrpersonen – wir alle geben rassistische Vorannahmen weiter.

All das führt dazu, dass Rassismus weitervererbt wird. Durchbrechen können wir das nur, wenn wir die Dringlichkeit erkennen und aktiv etwas dagegen tun. Denn Rassismus verletzt die Menschenwürde. Rassistische Erfahrungen werden nicht nur im individuellen direkten Kontakt gemacht. Rassismus durchwebt unsere Gesellschaft und unsere Institutionen. Genau das ist mit dem Begriff «struktureller und institutioneller Rassismus» gemeint. Wie sich das zeigt, möchte ich mit ein paar Beispielen beleuchten.

Rassismus verursacht Stress

Die Auswirkung von Rassismuserfahrungen schlägt auf die Motivation und auf das Selbstwertgefühl und verursacht sogenannten racial stress.² Das kann die Leistungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen stark schwächen.³ Studien zeigen, dass der Zugang zu einer diskriminierungsfreien Bildung in der Schweiz noch nicht gegeben ist.⁴ Solche Erfahrungen können im schlimmsten Fall eine lebenslange Auswirkung auf den Berufsweg der Betroffenen haben.⁵ In jedem Fall sind sie verunsichernd und benötigen eine hohe Widerstandsfähigkeit, um einen Umgang damit zu finden.⁶ Denn Rassismuserfahrungen sind schmerzhaftes Gewalterfahrungen.

Vorbilder für rassifizierte Kinder in der Schule sind selten

Heute wissen wir, wie wichtig es für Kinder ist, Vorbilder zu haben und repräsentiert zu sein.⁷ Doch sind rassifizierte Menschen auch heute noch selten sichtbar: Sei es in den politischen Strukturen wie dem Parlament oder bei den CEOs in der Privatwirtschaft – sichtbar sind vorwiegend nicht-rassifizierte männliche Personen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den Schul-Bibliotheken – auch hier stehen viele Bücher mit Geschichten über Hauptpersonen, denen viele Kinder nicht gleichen. Wie also sollen rassifizierte Kinder das Selbstwertgefühl aufbauen, dass sie zugehörig und erfolgreich sein können? Und wie können *weisse* Kinder lernen, sich auch mit rassifizierten Kindern einzufühlen?

Hinzu kommt, dass viele Lehrmittel oftmals rassistische Stereotypen aufweisen.⁸ Damit werden rassistische Vorannahmen unhinterfragt weiter gelehrt. Das wertet die einen Kinder ab, die anderen auf und vertieft bereits bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten. Die Lehrpersonen, die dies erkennen sind auch mit diesem Problem auf sich gestellt und müssen entweder in zeitintensiver Arbeit eigene Arbeitsblätter erstellen oder sich überlegen, wie sie mit der Klasse das Gespräch darüber führen können. Von verantwortungsvollen Lehrmittelverlagen erwarte ich eine entsprechende Unterstützung der Lehrpersonen.

Somit wird die Schule zu einem Ort der Bildung, an dem auch rassistisches Wissen weitergegeben wird.⁹ Leider wurde dies mit dem Lehrplan 21 nicht korrigiert. In diesem ist eine rassismuskritische Bildung nicht verankert.¹⁰ Dadurch wird der Entscheid, Rassismus zu thematisieren, individualisiert. Das bedeutet auch, dass es keine Sicherheit gibt, dass das eigene Kind in der Schule vor Rassismus geschützt wird. Gleichzeitig bedeutet es, dass die Lehrpersonen, die sich entsprechend einsetzen wollen, nicht davon ausgehen können, dass sie eine Schulkultur antreffen, in der sie diesbezüglich bestärkt werden. Es braucht folglich einen verbindlichen Auftrag und entsprechende Ausbildung, um eine rassismuskritische Schulkultur etablieren zu können.

Etablieren einer rassismuskritischen Schulkultur

Damit die Schulen rassismuskritische Orte werden, braucht es einerseits die Bereitschaft der Schulteams, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen und andererseits eine grundlegende Veränderung des Schulsystems.

Ein wichtiger Aspekt ist, dass aktiv über Rassismus gesprochen wird. Das tönt banaler als es ist. Denn sowohl für die betroffenen Schulkinder wie auch Lehrpersonen als auch für die nicht Betroffenen macht es sichtbar, dass eine solche Diskriminierung nicht richtig ist. Das Sprechen entlastet die Betroffenen und stärkt alle, sich gegen Rassismus einzusetzen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die schulinternen Abmachungen. Viele Schulen besitzen eine Hausordnung, die ein respektvolles Miteinander betont. Es braucht zusätzlich verbindliche Abmachungen, dass und wie bei rassistischen Vorfällen – seien diese im Schulzimmer, auf dem Pausenplatz oder im Teamzimmer – interveniert wird. Dies gibt denjenigen Sicherheit, die Rassismus erfahren, wie auch allen Involvierten, indem sie wissen, dass sie intervenieren dürfen, ja sogar müssen, und zeigt auf wie sie dies tun können. Ähnlich wie bei einem medizinischen Notfall, müssen wir auch dafür geschult werden.

Teilhabe und Zugang für alle ist in der Schweizer Bildung nicht genügend gewährleistet

Ein weiterer Aspekt betrifft das Selektionsverfahren. Der Lehrplan 21 hält fest, dass sich die Schule am grundlegenden Wert der Chancengleichheit orientieren soll und dass allen Kindern und Jugendlichen ermöglicht werden soll, ihr Potenzial bestmöglich zu entfalten.¹¹ Wie verschiedene Studien aufzeigen, konnte diese angestrebte Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in den Schweizer Schulsystemen bisher nicht überall verwirklicht werden. Es zeigen sich zwei Problematiken. Zum einen, dass die Selektion der Kinder mit bereits 12 Jahren sehr früh stattfindet. Und zum anderen, dass die Selektion nicht nur leistungs- und kompetenzorientiert vorgenommen wird, sondern stark von den Vorstellungen der Lehrpersonen abhängig ist, wie diese die

Fallbeispiel N°20

Rassistische Darstellung im Lehrmittel

Eine Mutter meldet eine rassistische Abbildung mit Begleittext im Lehrmittel, das im Biologieunterricht der Tochter gebraucht wird. Darin wird Hautfarbe mit verschiedenen einander gegenübergestellten Verhaltens- und Lebensweisen in Verbindung gebracht. Die Mutter kontaktiert die Lehrperson. Diese antwortet ihr, dass sich die Schule klar gegen Ausgrenzung positioniere und sie sich beim Verlag melden solle, um diesen zu sensibilisieren. Die Mutter kontaktiert den Verlag und erhält die Antwort, dass die Ausgabe mit der Abbildung veraltet sei und im Nachfolgelehrmittel Inhalte sensibler erarbeitet würden. Diese Information leitet die Mutter der Schulleitung weiter und bittet um die Ersetzung des rassistischen Lehrmittels und um eine Aufarbeitung im Unterricht.

Die Beratungsstelle bestätigt die Mutter in ihrer Einschätzung und bedankt sich für ihr Engagement. Die Stelle betont die Wichtigkeit, rassistische Inhalte im Schulkontext angemessen zu thematisieren und zeitgemässe Lehrbücher zu verwenden. Die Beratungsstelle informiert die Mutter schliesslich über die bevorstehende Lehrmittelanalyse der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, die die Reproduktion von Stereotypen und Rassismen untersucht.

Fallbeispiel N°21

Antisemitismus in der Schule

Ein Schüler wird im Unterricht wiederholt Zeuge von antisemitischen Aussagen, welche von den Lehrpersonen unkommentiert stehen gelassen werden. Der Schüler meldet dieses Verhalten dem Rektor. Dieser entgegnet ihm, dass nicht strafbare Aussagen erlaubt sein müssen, den Leuten nicht vorgeschrieben werden dürfe, was sie zu sagen haben und die Aussagen zu ertragen seien. Das stellt den Schüler nicht zufrieden, weswegen er aufsteht und gehen möchte. Der Rektor stellt sich ihm in den Weg und hält ihn am Arm fest. Der Schüler schreit den Rektor an, dass er ihn loslassen solle und verlässt darauf das Zimmer. Der Rektor ruft dem Schüler nach, dass er mit seiner Haltung nicht hochschultauglich sei und einen Verweis bekommen werde. Die beiden wechseln noch ein paar Worte und der Rektor wirft dem Schüler entgegen, dass er nicht so emotional reagieren solle.

Die Beratungsstelle bietet dem Schüler einen Reflexionsraum und tritt in Kontakt mit der Schule. Der Vorgesetzte des Rektors schaltet sich ein und bekräftigt, dass an der Schule kein Antisemitismus geduldet werde. Der Schüler, der sich antisemitisch geäussert hatte, muss sich vor der Klasse entschuldigen. Auf das Verhalten des Rektors wird jedoch nicht eingegangen.

Fallbeispiel N°22

Beschimpfung durch Schulhauswart

Eine Schulsozialarbeiterin meldet einen rassistischen Vorfall in der Schule. Ein Schulhauswart beschuldigt einen Schüler, ihm auf der Toilette einen Streich gespielt zu haben und beschimpft ihn mehrmals mit dem N-Wort. Mehrere Schülerinnen und Schüler beobachten dies und die Situation sorgt in den darauffolgenden Tagen im Schulhaus für Unruhe. Die Schulleitung bittet daraufhin die Lehrpersonen, deeskalierend zu handeln und teilt mit, dass der Hauswart nicht der Schulleitung, sondern der Gemeinde unterstellt sei. Die Schulsozialarbeiterin fordert jedoch ein konsequenteres Vorgehen und bringt die Möglichkeit einer Strafanzeige ein. Daraufhin wird sie von der Gemeinde zu einem Gespräch eingeladen, wo ihr vorgeworfen wird, dass sie dem Schulhauswart schaden und die Situation absichtlich verschlimmern möchte. Die Lehrpersonen unterstützen die Schulsozialarbeiterin und sammeln verschiedene problematische Vorfälle mit dem Hauswart, welche der Gemeinde vorgelegt werden. Der Schulhauswart bekommt daraufhin einen Verweis.

Die Schulsozialarbeiterin wird von der Beratungsstelle über die rechtlichen Möglichkeiten informiert und aufgrund der schwierigen Erfahrung mit der Gemeinde auch psychosozial beraten. Der Sozialarbeiterin ist es wichtig, die Schülerinnen und Schüler vor weiteren Vorfällen zu schützen, woraufhin sich die Beratungsstelle schriftlich an die Gemeinde wendet. Sie bittet darum, dass der Vorfall ernst genommen und die erforderlichen Massnahmen ergriffen werden. Die Gemeinde antwortet, dass die nötigen Massnahmen ergriffen werden, damit sich ein solcher Vorfall nicht wiederhole.

Fallbeispiel N°23

Häufung rassistischer Vorfälle in der Schule

Eine Schulleitung meldet, dass sich in ihrer Schule Rassismussvorfälle gehäuft haben: Es fallen rassistische Beleidigungen, insbesondere gegen Jugendliche mit Fluchterfahrung, rechtsextreme Symbolik ist mit WC-Papier auf den Toiletten ausgelegt und in eine Türe das N-Wort eingeritzt. In einer Klasse spitz sich die Diskussion über diese Vorkommnisse u.a. aufgrund der wörtlichen Zitierung des N-Wortes durch die Lehrperson zu.

Die Schulleitung sucht Unterstützung im Umgang mit den Vorfällen, was von der Beratungsstelle bekräftigt wird. Die Stelle vermittelt der Schulleitung eine Auswahl an Angeboten im Bereich Intervention und Sensibilisierung zu Schule und Rassismus. Im weiteren Prozess steht die Beratungsstelle unterstützend zur Verfügung.

Möglichkeiten des Kindes aufgrund der familiären Verhältnisse einschätzen. Dieser Bias verstärkt die Chancengleichheit und bevorzugt überwiegend nordeuropäisch und schweizerisch gelesene Kinder.

Problematisch ist auch, dass die meisten Studien zur Frage von Bildungserfolg aufgrund fehlender statistischer Angaben auf die Kategorie «Migration» fokussieren. Damit werden all jene unsichtbar, die in zweiter oder dritter Generation in der Schweiz aufwachsen und dennoch als «andere» rassifiziert werden. Ihre Erfahrungen liegen für die Schweiz (noch) nicht systematisch vor, was in einer von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung in Auftrag gegebenen Studie zu strukturellem Rassismus kritisiert wird.¹² Bildung ist eine der wenigen Möglichkeiten für einen sozialen Aufstieg in unserer Gesellschaft, weshalb die bestehenden Platzzuweisungen an migrantisierte und rassifizierte Personen fatal sind: Trotz einer formalen Gleichheit hat die ethnische und soziale Herkunft einen markanten Einfluss auf den Bildungserfolg. Eine solche Unterschichtung ist für den Lebensverlauf prägend.¹³

Was braucht es für einen gerechteren Zugang im Schweizer Bildungssystem?

Aufgrund all dieser Aspekte plädiere ich dafür, dass das Thema Rassismus Teil des Lehrplans wird. Wenn Rassismus ein Schwerpunkt ist, muss das Thema auch in der Aus- und Weiterbildung für Lehrpersonen aufgenommen sowie entsprechende Lehrmittel entwickelt werden. Es ist nötig, dass es systematische Angebote gibt, damit sich die Lehrpersonen mit dem Thema vertraut machen können und ihr eigenes Vorwissen reflektieren können. Damit kann die Sprach- und Handlungslosigkeit überwunden werden. So können wir unseren Kindern und Jugendlichen eine diskriminierungsarme Lernumgebung ermöglichen – für eine möglichst grosse Chancengleichheit und einen vollständigen Schutz vor Diskriminierung. Denn das ist doch das Ziel und steht so auch in Artikel 2 (Chancengleichheit) und Artikel 8 (Nichtdiskriminierung) unserer Verfassung.

Rahel El-Maawi ist Dozentin für Soziokultur und Social Justice Trainerin. Sie ist Co-Autorin des Buchs «No to Racism – Grundlagen einer rassismuskritischen Schulkultur» hep Verlag, 2022.

- 1 Ein ähnliches Phänomen gibt es auch Seitens Lehrpersonen, je höher die Erwartung, je zugewandter die Interaktion. Dieter Rüttimann (2023). In Baba News: <https://www.babanews.ch/je-hoehoer-die-erwartung-einer-lehrperson-ist-desto-freundlicher-ist-der-ton/>.
- 2 Cuff-Schöttle, Stephanie (2019). Gesundheitsschädlicher Rassismus. <https://www.so-gesund.com/gesundheits-schaeedlicher-rassismus/>; Velho, Astride (2015). Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis. In Marmer, Elna & Sow, Papa (Hrsg.), Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht. Kritische Auseinandersetzung mit «Afrika»-Bildern und Schwarz-Weiss-Konstruktionen in der Schule. Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis Weinheim: Beltz Juventa, 72–86.; Yeboah, Amma (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, Karim & El, Meral (Hrsg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen. Heidelberg: Springer-Verlag, 143–161.
- 3 Winfried Kronig 2003 in Mantel et al. (2019). Auf den Zweiten Blick: Eine Sammlung von Fällen aus dem Schulalltag zum Umgang mit migrationsbezogener Vielfalt. Bern: hep Verlag.
- 4 Bildungsbericht 2014; Bildungsbericht 2018 <https://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>; OECD (2017). Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course. Abgerufen am 8. Juli 2019 von <https://www.doi.org/10.1787/20769679>; (2018): Soziale Selektivität Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates SWR. <https://www.swir.ch/de/publikationen-de>.
- 5 D-EDK, zitiert in Bildungsbericht 2018 <https://www.skbf-csre.ch/bildungsbericht/bildungsbericht/>.
- 6 Leonie Mugglin, Denise Efonayi, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). SFM Studie 81 Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz, Neuchâtel, 2022.
- 7 Sherin Atoun (2022). Wie erlernen Kinder Rassismus? In El-Maawi, Rahel; Owzar Mani, Bur, Tilo. No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur. Bern. hep Verlag.
- 8 Anja Gampe und Moritz M. Daum (2016). Die Rolle von Vorbildern in der sozial-kognitiven Entwicklung. in SKJP/ASPEA | Psychologie und Erziehung/ Psychologie et Education: https://www.skjp.ch/fileadmin/PDF_Word/PuE/2010-2019/PuE_2016_1.pdf.
- 9 Mandy Abou Shoak und Rahel El-Maawi (2020). Einblicke – Rassismus in Lehrmitteln. <https://www.el-maawi.ch/assets/templates/public/image/Flyer/Brosch%20Einblicke%20Rassismus%20in%20Schulb%20C3%BCchern.pdf>.
- 10 Aladin El Mafalaani (2021). Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln: Kiepenheuer & Witsch. Ein guter Artikel dazu auch hier: Rassismus. Darum müssen wir offener über Rassismus sprechen in <https://www.quarks.de/gesellschaft/darum-muessen-wir-offener-ueber-rassismus-sprechen/>.
- 11 Béatrice Ziegler (2016) «Das Wort Rassismus fehlt in den Lehrplänen» In: Tangram 37, S. 51. https://www.ekr.admin.ch/pdf/Tangram_37.pdf#page=51.
- 12 Leonie Mugglin, Denise Efonayi, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). SFM Studie 81 Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz, Neuchâtel, 2022.
- 13 Ganga Jay Aratnam (2016). Der Talent-Turn und seine staatliche Begleitmusik. Migration und die Politik der Hochqualifizierung. In: Lucien Criblez, Christina Rothen, Thomas Ruos (Hg.). Staatlichkeit in der Schweiz. Regieren und Verwalten vor der neoliberalen Wende. Zürich: Chronos-Verlag. Ein kurzes Interview hier: <https://www.derbund.ch/es-sollte-integrationskurse-fuer-schweizer-geben-646210628393>.

Die eigenen Rechte kennen

Diskriminierende Verhaltensweisen in der Schule, ob rassistische Äusserungen, Gewalt oder Mobbing, lassen sich auf verschiedenen Wegen rechtlich bekämpfen.

Erstens sind staatliche Schulen dazu verpflichtet, gemäss Bundesverfassung das Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) und den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) zu achten. Privatschulen sind ebenfalls indirekt von diesen Bestimmungen betroffen, da sie der Aufsicht nach kantonalem Recht unterstehen.

Zweitens können rassistische Verhaltensweisen seitens der Schülerinnen und Schüler oder Lehrkräfte zivil- und strafrechtlich verfolgt werden. Laut Zivilrecht können solche Verhaltensweisen eine Persönlichkeitsverletzung darstellen (Art. 28 ZGB) und gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen (Art. 2 Abs. 1 ZGB). Art. 28 ZGB ist nur dann anwendbar, wenn sich die Persönlichkeitsverletzung gegen eine bestimmte Person oder in gewissen Fällen gegen eine klar identifizierbare Personengruppe richtet. Nach Strafrecht können Ehrverletzungsdelikte, insbesondere Beschimpfung (Art. 177 StGB), üble Nachrede (Art. 173 StGB), Verleumdung (Art. 174 StGB) oder Drohung (Art. 180 StGB), geltend gemacht werden. In Fällen von Gewalt sind Art. 122 ff. StGB (Tätlichkeiten und Körperverletzungen) anwendbar. Die Strafnorm gegen Diskriminierung und Aufruf zu Hass (Art. 261^{bis} StGB) kann nur dann geltend gemacht werden, wenn sich der Vorfall in der Öffentlichkeit ereignet hat. Zur Veranschaulichung ein Beispiel: Äusserungen auf dem Schulhof gelten in der Regel als öffentlich, im Klassenzimmer hingegen eher als privat. Bei Diskussionsgruppen oder Äusserungen von Schülerinnen und Schülern in sozialen Netzwerken gestaltet sich die Frage komplexer. Entscheidend dafür, ob eine Äusserung als öffentlich gilt oder nicht, sind die Anzahl Personen, die potenziell erreicht werden sowie ihre persönliche Beziehung zueinander. In einigen Kantonen hat eine Lehrkraft die Pflicht, Delikte anzuzeigen, die von Amtes wegen verfolgt werden (so Art. 261^{bis} StGB). In anderen Kantonen hat eine Lehrkraft das Recht, aber nicht die Pflicht, solche Delikte anzuzeigen.

Das kantonale und kommunale Recht, das hier zur Anwendung kommt, zwingt die Schulbehörden, die Schülerinnen und Schüler vor jedweder Art von rassistischen Vorfällen, Gewaltdelikten oder rassistisch motiviertem Mobbing zu schützen. Wenn die Behörden nicht nachweisen können, dass sie alle erforderlichen Massnahmen ergriffen haben, um diese Art von Vorfall zu verhindern, müssen sie sich dafür verantworten. Schulen verfügen zudem über ein Schulreglement oder eine Hausordnung, auf die sich die Betroffenen bei Bedarf berufen können.

Fallbeispiel N°24

Ungleichbehandlung im Kinderhort und in der Schule

Der Tochter von Frau P. wurde als Bestrafung für das Zuspätkommen im Kinderhort am Nachmittag das Zvieri verweigert. Frau P. stellt nach dem Austausch mit anderen Eltern fest, dass Kinder von Schweizer Familien weniger streng bestraft werden. Sie führt mehrere Gespräche mit Verantwortlichen. Der Hortleiter entschuldigt sich bei Frau P. bei einem Gespräch, an dem auch die Schulsozialarbeiterin und die Schulleitung dabei sind. Der Kinderhort kommuniziert, dass der Entzug von Essen nicht mehr als Strafe genutzt werde. Für Frau P. ist das Thema noch nicht abgeschlossen, da die Tochter weitere Mobbing Erfahrungen an der Schule macht, was die Lehrperson verneint. Das Mädchen hat emotionale und körperliche Reaktionen auf den Stress, dem sie in der Schule ausgesetzt ist und möchte nicht mehr zur Schule gehen.

Die Ungleichbehandlung und unverhältnismässige Bestrafung ihrer Tochter erinnert Frau P. an eigene Rassismuserfahrungen. Sie möchte nicht hinnehmen, dass nun auch ihre Kinder solche diskriminierenden Erfahrungen machen. Frau P. und die Beratungsstelle ordnen diese Erfahrungen ein und überlegen sich eine Strategie. Dabei hat das Wohl der Tochter die höchste Priorität. Da Frau P. keine Zeit verlieren möchte und sich der Zustand der Tochter verschlechtert, entscheidet sie sich für ein Gesuch um Umteilung in eine neue Schule. Die Beratungsstelle formuliert auf Anfrage von Frau P. einen Entwurf des Gesuchs.

Fallbeispiel N°25

Ungleichbehandlung von Geflüchteten

Eine Person meldet die Ungleichbehandlung von Geflüchteten in der Schweiz. Sie kritisiert, dass ukrainische Geflüchtete bevorzugt behandelt werden und macht sich Gedanken über die Situation von anderen Geflüchteten, die die Bevorzugung miterleben müssen. Sie kritisiert nicht nur die Asylpraxis, sondern auch die Medienberichterstattung rund ums Thema.

Fallbeispiel N°26

Rassismus in der Schulkantine

Eine Fachperson meldet der Beratungsstelle, dass geflüchtete Personen von einer in der Schule angestellten Kantinenmitarbeiterin mit rassistischen Äusserungen und herablassender Mimik und Gestik konfrontiert werden. Durch ihr Verhalten macht sie deutlich, dass diese Personen nicht erwünscht sind und kommentiert unter anderem ihr Essverhalten und Aussehen. Die Fachperson hat den Vorfall auch der Schulleitung gemeldet.

Fallbeispiel N°27

Diskriminierung in einem Kaffeeladen

In einem Kaffeeladen wird eine Person bei der Bestellung nach ihrem Namen gefragt. Als sie den Kaffee erhält, ist auf dem Becher «Migrant» geschrieben. Die Person fühlt sich verletzt und diskriminiert.

Fallbeispiel N°28

Umbenennung rassistischer Name

Eine traditionelle Berner Zunft mit rassistischem Namen entscheidet sich für eine Umbenennung. Sie durchläuft einen längeren Prozess und befragt ihre Mitglieder, bevor der Entschluss für die Namensänderung gefasst und der neue Name offiziell eingeführt wird.

Meldungen ohne Beratungstätigkeit

Im Berichtsjahr 2022 wurden den Beratungsstellen 101 Fälle gemeldet, die keine eigentliche Beratungsleistung erforderten und somit nicht in die Statistiken einfließen. Auf dieser Seite werden vier dieser Fälle aufgeführt, um das Gesamtbild zu vervollständigen.

Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede

Am 30. November 2021 hat die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) die Meldeplattform www.reportonlinerracism.ch für das Melden rassistischer Hassrede im Netz lanciert. Bis dahin fehlte eine einfache und niederschwellige Meldefunktion für Personen, die rassistische Hassrede im Netz lediglich melden und nicht unbedingt eine Beratung in Anspruch nehmen wollten.

Die EKR hat rassistische Online-Hassrede wie folgt definiert: Äusserungen im Internet in Form von Schrift, Ton oder Bild, die eine Person oder Personengruppe aufgrund namentlich ihrer «Rasse», Hautfarbe, Ethnie, nationalen Herkunft oder Religion herabwürdigend, gegen sie zu Hass aufrufen oder dies befürworten, fördern oder rechtfertigen. Die Meldungen werden in einer Datenbank erfasst. Die EKR kategorisiert die gemeldeten Inhalte nach betroffenen Gruppen und macht eine Ersteinschätzung über die strafrechtliche Relevanz. In klaren Fällen mit Bezug zur Schweiz erstattet sie Anzeige nach Art. 261^{bis} StGB. Antragsdelikte (z.B. Ehrverletzungen) kann die EKR nicht anzeigen, unterstützt jedoch die geschädigten Personen beim Einreichen einer Anzeige. Die EKR bietet auf Wunsch auch Beratung an oder leitet die Ratsuchenden an andere Beratungs- und Fachstellen weiter.

Zwischen dem 30.11.2021 und dem 30.11.2022 wurden insgesamt 163 rassistische Inhalte gemeldet. Die Meldenden gaben bei 91 Meldungen an, dass sie die Inhalte auch bereits auf der jeweiligen Plattform gemeldet hatten. 72 der gemeldeten Inhalte waren auf Deutsch, 57 auf Französisch und 18 auf Italienisch. 16 Inhalte waren in weiteren Sprachen verfasst.

Am häufigsten wurden fremdenfeindliche Inhalte gemeldet (39), die nicht auf eine spezifische Herkunft oder Religion abzielten. In die Kategorie «Hass gegenüber asylsuchenden und geflüchteten Menschen» fiel auch ein grosser Teil der Meldungen (21). Am zweithäufigsten richteten sich die Hasskommentare gegen Schwarze Menschen (38) und auch Meldungen antisemitischer Inhalte erreichten die Plattform viele (23). Hassrede gegen Musliminnen und Muslime wurden vergleichsweise weniger oft gemeldet (16).

Weit am häufigsten wurden Inhalte in Kommentarspalten von Online-Medien gemeldet (59). Gefolgt von Facebook (41) und Twitter (23). Kaum bis gar nicht gingen Meldungen zu Instagram, YouTube oder TikTok ein. Weitere gemeldete Plattformen waren Blogs, Foren oder sonstige Webseiten.

Strafrechtlich relevant war knapp ein Viertel (39) der Meldungen. Von diesen wurden 8 Inhalte den Strafverfolgungsbehörden angezeigt. Die restlichen hatten entweder keinen Bezug zur Schweiz, der Account war bereits gelöscht oder es handelte sich um Antragsdelikte, die nur die geschädigte Person selber anzeigen kann.

Rassismus im Netz war im Jahr 2022 auch Schwerpunkt der Weiterbildung des Beratungsnetzes. Durch spezifische Bildungsmaßnahmen und die Entwicklung eines Praxisleitfadens für die Beratung zu Online-Rassismus haben die Beratungsstellen ihre Kompetenzen in diesem Bereich weiter ausgebaut und die Qualität der Beratung gestärkt.

Glossar

Die folgenden Definitionen sind als nicht abschliessende Arbeitsdefinitionen zu verstehen.

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet eine ablehnende Haltung und Einstellung gegenüber Menschen, die sich als Musliminnen und Muslime bezeichnen oder als solche wahrgenommen werden. Dem antimuslimischen Rassismus liegt ein ausschliessendes Wir-Sie Weltbild (Ideologie) zugrunde, das auf historisch gewachsenen Zerrbildern und negativen Stereotypen (Feindbild Araber und Araberinnen, Orientalismus, Kreuzzüge) beruht und die Vorstellung eines «Kriegs der Zivilisationen» beschwört.

Anti-Schwarzer Rassismus Rassismus gegenüber Schwarzen Personen bzw. Anti-Schwarzer Rassismus bezieht sich spezifisch auf das Merkmal der Hautfarbe und auf physiognomische Merkmale. Dabei wird von der äusseren Erscheinung (Phänotypus) eines Menschen auf sein inneres Wesen (Genotypus) geschlossen, unter Zuschreibung von negativen Persönlichkeits- oder Verhaltenseigenschaften. Rassismus gegenüber Schwarzen Personen wurzelt in der rassistischen Ideologie des 17. und 18. Jahrhunderts, die als Rechtfertigung der kolonialen Herrschaftssysteme und der Sklaverei diente.

Antisemitismus drückt eine ablehnende Haltung oder Einstellung gegenüber Menschen aus, die sich als Jüdinnen und Juden bezeichnen oder als solche wahrgenommen werden. Antisemitismus wird heute als Oberbegriff und zum Teil als Synonym für alle Formen antijüdischer Haltungen und Einstellungen verwendet. Antisemitismus manifestiert sich in feindseligen Überzeugungen, Vorurteilen oder Stereotypen, die sich – deutlich oder diffus – in der Kultur, der Gesellschaft oder in Einzelhandlungen zeigen und die darauf zielen, jüdische Personen und Institutionen zu beleidigen, herabzusetzen, auszugrenzen, zu benachteiligen oder auch als grundsätzlich «anders» zu betrachten. Antisemitische Äusserungen enthalten oft die Anschuldigung einer Verschwörung, benutzen negative Stereotype oder unterstellen negative Charakterzüge.

Ausländerfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit Ausländerfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit bezeichnet die Ablehnung von Personen aufgrund einer subjektiv empfundenen Fremdheit. Es handelt sich hierbei um eine Sammelkategorie: Erfasst sind neben expliziter Feindlichkeit gegen ausländische Personen auch alle sogenannten fremdenfeindlich motivierten Diskriminierungen, welche keinem anderen spezifischen Vorurteil oder einer Ideologie zugeordnet werden können.

Feindlichkeit gegen Menschen aus der Balkanregion – Anti-Balkanismus bezeichnet eine feindselige oder ablehnende Haltung gegenüber Menschen, die aus der Balkanregion stammen oder denen diese Herkunft zugeschrieben wird. Die negative Darstellung der Balkanregion schärfte sich in den 1990er und zu Beginn der 2000er Jahre im Kontext der Jugoslawienkriege zu und verstärkte kolonial geprägte Vorstellungen von «West» und «Ost». So werden Menschen aus der Balkanregion stereotypisiert und durch kulturalisierende Vorstellungen abgewertet und sind häufig rassistischer Diskriminierung ausgesetzt.

Feindlichkeit gegen Menschen aus dem asiatischen Raum – Antiasiatischer Rassismus bezeichnet eine feindselige Haltung gegenüber Menschen, denen eine ost- oder südostasiatische Zugehörigkeit zugeschrieben wird oder die sich selbst als ost- oder südostasiatisch identifizieren. Ost- und südostasiatische Menschen sind verschiedenen Formen von Rassismus ausgesetzt, die oft im Widerspruch zueinanderstehen. Zum Beispiel werden sie mit der Vorstellung der «Minderheit mit Vorbildcharakter» in Verbindung gebracht, mit der Bedingung, das rassistische Stereotyp der «leistungsorientierten, ordnungserhaltenden und dankbaren Person» zu erfüllen. Auch werden sie als homogene Gruppe dargestellt mit vorurteilsbehafteten Zuschreibungen. Die starke Zunahme von rassistischer Diskriminierung gegen ost- und südostasiatisch gelesene Menschen im Kontext der Coronapandemie ist beispielhaft dafür.

Rassismus gegen Jenische, Sinti und Sintizze, Roma und Romnja Mit diesem Begriff wird die von Stereotypen und Feindschaft geprägte Einstellung gegen Jenische, Sinti und Sintizze, Roma und Romnja bezeichnet. Diese hat eine lange Geschichte, die sich durch ökonomische, gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung sowie politische Verfolgung und Völkermord kennzeichnet. Sowohl fahrende als auch sesshafte Jenische, Sinti und Sintizze, Roma und Romnja sind Rassismus und rassistischer Diskriminierung ausgesetzt.

Mehrfachdiskriminierung liegt vor, wenn eine Person gleichzeitig aufgrund von mehreren Merkmalen diskriminiert wird (z.B. aufgrund von physiognomischen Merkmalen oder religiöser Zugehörigkeit und aufgrund des Geschlechts, der sozialen Schichtzugehörigkeit, einer Behinderung oder eines anderen Merkmals). Bei intersektionellen Formen der Diskriminierung interagieren verschiedene Ausgrenzungsformen in einer Weise miteinander, die eine spezifische Betroffenheit erst hervorbringt. So kann sich beispielsweise eine rassistische Handlung gegenüber einer Frau auf sexistische Weise manifestieren, oder umgekehrt die mit einer sexistischen Absicht verbundene Handlung rassistisch begründet werden.

Nationalismus ist die Ideologie, welche die eigene «Nation» über alle anderen Gruppen stellt. Als «ausländisch» wahrgenommene Personen werden aus nationalisistischer Sicht grundsätzlich als Nicht-Dazugehörige und Nicht-Gleichberechtigte und gar als feindlich wahrgenommen.

Rassifizierung bezeichnet den Prozess, der Menschen nach tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen und Eigenschaften kategorisiert, stereotypisiert und hierarchisiert. Rassifizierung und Rassismus lassen sich nicht voneinander trennen: Im Prozess der Rassifizierung entsteht ein rassifiziertes Wissen und Wertesystem, das sozial konstruierte Gruppen hierarchisch positioniert.

Rassismus ist ein System von Diskursen und sozialen Praxen, die historisch entwickelte Machtverhältnisse, Ausgrenzungen und Privilegien legitimieren und reproduzieren. Er basiert auf einer Ideologie, die Menschen aufgrund von äusserlichen Merkmalen und/oder ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen ethnischen, kulturellen, nationalen sowie religiösen Zugehörigkeit in angeblich naturgegebene Gruppen einteilt und diese hierarchisiert. Damit werden Menschen nicht als Individuen, sondern als Mitglieder pseudo-natürlicher Gruppen mit kollektiven, als unveränderbar betrachteten Eigenschaften

beurteilt und behandelt. Der «biologistische» Rassismus, welcher Menschen pseudowissenschaftlich in eine Hierarchie von genetisch vererbten «Rassenkategorien» einstuft, ist seit dem Holocaust weitgehend diskreditiert. Dies im Gegensatz zum kulturellen Rassismus oder Kulturalismus, einem «Rassismus ohne Rassen», der von einer angeblichen Unaufhebbarkeit und Unüberwindbarkeit von «kulturellen Differenzen» ausgeht. Rassismus lässt sich nicht allein auf (böswilliges) Handeln einzelner Menschen zurückführen. Er wird historisch, sozial und kulturell vermittelt und prägt gesellschaftliche Strukturen, Institutionen und Dynamiken. Deswegen ist Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen zu betrachten und muss als solches adressiert werden.

Rassistische Diskriminierung bezeichnet jede Handlung oder Praxis, die Menschen aufgrund äusserlicher Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale und/oder religiöser Zugehörigkeit ungerechtfertigt benachteiligt, demütigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet. Im Unterschied zum Rassismus ist rassistische Diskriminierung nicht zwingend ideologisch begründet. Sie kann absichtlich, oft jedoch auch unabsichtlich erfolgen (z.B. indirekte oder strukturelle Diskriminierung).

Racial Profiling Das rassistische oder ethnische Profiling («Racial Profiling») ist ein Ausdruck institutioneller Diskriminierung und bezeichnet die diskriminierenden Kontrollpraktiken der verdachtsunabhängigen Personen- und Fahrzeugkontrollen durch Polizei, Bahnpolizei, Grenzschutzkorps oder private Sicherheitsangestellte, die primär aufgrund gruppenspezifischer Merkmale der Betroffenen wie Hautfarbe, Sprache, Religion oder ethnischer Herkunft durchgeführt werden.

Rechtsextremismus Wesentliches Merkmal des Rechtsextremismus ist die Infragestellung der Gleichwertigkeit aller Menschen und eine Ideologie der Ausgrenzung, die sich mit erhöhter Gewaltakzeptanz verbinden kann. Alle Definitionen des Rechtsextremismus sind sich darin einig, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit konstituierende Elemente des Rechtsextremismus sind.

Rechtspopulismus bezeichnet eine Mobilisierungsstrategie, deren zentraler Schwerpunkt es ist, Stimmung gegen Schwächere zu erzeugen, um über erzielte Wahl- oder Abstimmungserfolge mittels demokratisch erworbener Macht die Gesellschaft autoritär umzubauen.

Religiöser Fundamentalismus fordert die Rückbesinnung auf die Fundamente einer bestimmten Religion. Um diesem Ziel näher zu kommen, werden manchmal radikale und intolerante Handlungsweisen propagiert.

Struktureller Rassismus bezeichnet die gesellschaftlich verankerte Benachteiligung oder Ausgrenzung rassifizierter Gruppen, die über das individuelle Handeln hinausgeht. Er zeigt sich in Werten, Handlungen, Normvorstellungen, Wissensbeständen und institutionalisierten Praktiken, welche historisch gewachsen sind. Struktureller Rassismus führt zur Vervielfältigung von bestehenden Ungleichheiten, ist für Nicht-Betroffene schwer zu erkennen bzw. wird in der öffentlichen Wahrnehmung als 'normal' hingenommen und kaum hinterfragt.

Mitwirkende Beratungsstellen 2022

- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), schweizweit
- Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund (SIG), schweizweit
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), BE
- Die Beratungsstelle beider Basel gegen Rassismus und Diskriminierung – Stopp Rassismus, BS, BL
- Info-Rassismus Freiburg – Info-Racisme Fribourg, FR
- Centre Ecoute Contre le Racisme (C-ECR), GE
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BI), JU
- Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA), LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung Kanton St. Gallen, SG
- frabina – Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn, SO
- Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN), SZ, UR
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres), SH
- Fachstelle Integration Kanton Thurgau, TG
- Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni (CPD), TI
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), VD
- Bureau d'Ecoute Contre le Racisme (B-ECR), VS
- Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug, ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZÜRAS, ZH

Danke an alle Mitglieder des Beratungsnetzes für Rassismuspfer für ihr Engagement und ihre fundierte Anti-Rassismus-Arbeit. Der vorliegende Bericht und die damit verbundene Fallfassung, Bearbeitung, Verwaltung und Auswertung von Vorfällen sind nur dank der unermüdlichen Arbeit der Beratungsstellen möglich. Ihr Einsatz ist nicht nur für die Betroffenen wertvoll, er dient auch zur Sensibilisierung und zur Prävention rassistischer Vorfälle in der Schweiz.

Diese Auswertung wurde mit finanzieller Unterstützung der Kantone Aargau, Appenzell-Ausserrhoden, Appenzell-Innerrhoden, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Fribourg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Schaffhausen, Solothurn, Schwyz, St. Gallen, Tessin, Thurgau, Uri, Waadt, Wallis, Zug und Zürich sowie der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) erstellt.



Impressum

Herausgebende	humanrights.ch, Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR	Grafik und Layout Übersetzung	Völlm + Walthert, Zürich Sprachdienst GS-EDI (Französisch) und Sandra Verzasconi Catalano (Italienisch)
Redaktion Lektorat	Gina Vega und Yaren Kirmızıtaş (humanrights.ch) Marianne Aeberhard (humanrights.ch)/ Giulia Reimann und Alma Wiecken (EKR)	Druck	Valmedia AG
		Bern, April 2023	

Beratungsnetz für Rassismuspfer – Vernetzung und Know-how-Transfer
Ein Joint Venture von:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR
Federal Commission against Racism FCR