

# Rassismuskvorfälle in der Beratungspraxis

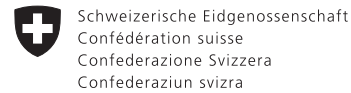
Januar bis Dezember 2013



Ergebnis der Datensammlung des Dokumentations- und Monitoringsystems DoSyRa

## Beratungsnetz für Rassismusopfer – Vernetzung und Know-how-Transfer

Ein Joint-Venture-Angebot von:

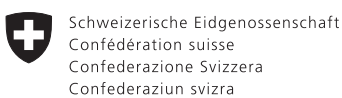


Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

### Impressum

- Herausgeber: humanrights.ch  
Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR)
- Projektleitung und Text: Laura Zingale (humanrights.ch)
- Lektorat und Redaktion: Alex Sutter (humanrights.ch)/Doris Angst (EKR)
- Mitwirkende Beratungsstellen:
- Anlaufstelle Gemeinsam! gegen Rassismus des Schweizerischen Arbeiterhilfswerk Schaffhausen (SAH SH), Barbara Ackermann
  - Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO, Monia Aebersold
  - Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Migjen Kajtazi
  - Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI), Gabriela Amarelle
  - CaBi Antirassismus-Treff, Beate Wittig
  - Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), Kathrin Buchmann, Doris Angst
  - Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), Annette Lüthi
  - Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK), Svenja Witzig
  - Konfliktophon (AOZ), Metin Yavuz
  - SOS Rassismus Deutschschweiz, Cristina Schwarze
  - Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus, Johan Göttl
- Grafik und Layout: Atelier Bläuer, Bern
- Übersetzungen: Nadine Cuennet Perbellini und Jean-François Cuennet (Französisch)  
Sandra Verzasconi Catalano (Italienisch)
- Bern, Juni 2014

Diese Auswertung wurde mit finanzieller Unterstützung der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), der Stiftung «Perspektiven» von Swiss Life, der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft, des Migros Kulturprozent sowie der Kantone, Basel-Stadt, Bern, Genf, und Waadt erstellt.



Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB



Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft  
Société suisse d'utilité publique  
Società svizzera di utilità pubblica

**MIGROS**  
kulturprozent



Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt  
**Kantons- und Stadtentwicklung**

► «Integration Basel» Fachstelle Diversität und Integration



**Kanton Bern**  
Canton de Berne



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

---

Teil 1	<b>Einführung</b>	
	Beratungsstellen . . . . .	4
	<b>Vorworte der Herausgeber</b>	
	Jürg Schertenleib, Präsident humanrights.ch . . . . .	7
	Martine Brunschwig Graf, Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) . . . . .	8
	Einleitung . . . . .	9
	Methodik . . . . .	11
Teil 2	<b>Analyse der Beratungsfälle</b>	
	<b>Die Fälle 2013</b> . . . . .	15
	Ratsuchende . . . . .	16
	Angebotene Dienstleistungen . . . . .	17
	<b>Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle</b>	
	Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah. . . . .	18
	Diskriminierungsform . . . . .	20
	Diskriminierungskontext . . . . .	22
	Konfliktart . . . . .	24
	<b>Angaben zu den Betroffenen</b>	
	Regionale Herkunft der Betroffenen . . . . .	25
	Rechtsstatus der betroffenen Personen . . . . .	26
	Alter und Geschlecht der Betroffenen . . . . .	27
	<b>Angaben zu den Beschuldigten</b> . . . . .	28
	<b>Fälle mit einem anderen Motiv</b> . . . . .	29
Teil 3	<b>Schlussbetrachtungen</b>	
	Fazit der Beratungsstellen . . . . .	32
	Schlusswort . . . . .	37
	Glossar . . . . .	38



# Teil 1 Einführung

# Beratungsstellen

Folgende Beratungsstellen haben ihre Beratungsfälle für die vorliegende Statistik dokumentiert:



## Anlaufstelle Gemeinsam! gegen Rassismus des Schweizerischen Arbeiterhilfswerk Schaffhausen

*Radius: Kanton SH*

Die Anlaufstelle Gemeinsam! gegen Rassismus in Schaffhausen berät und begleitet Menschen, die von fremdenfeindlicher oder rassistischer Diskriminierung betroffen sind. Sie ist eng vernetzt mit der Rechtsberatungsstelle für Asyl- und Ausländerfragen, mit der Vermittlungsstelle DERMAN für interkulturelle Übersetzung und mit der Familienbegleitung für Migrantenfamilien, welche das SAH SCHAFFHAUSEN auch anbietet. Die Anlaufstelle organisiert für Fachpersonen Weiterbildungen zum Thema der rassistischen Diskriminierung. Gemeinsam! gegen Rassismus wird getragen vom Verein Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Schaffhausen (SAH SH).



## Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO

*Radius: Region Biel, Seeland und angrenzende Westschweiz*

MULTIMONDO ist das interkulturelle Integrationszentrum für Biel und Umgebung mit den Schwerpunkten: Begegnung – Bildung – Beratung. Die zweisprachige Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus ist eine weitere Dienstleistung von MULTIMONDO und steht allen Ratsuchenden (Betroffene, Angehörige/Freunde von Betroffenen, Zeugen/-innen, Interessierte) sowie Fachpersonen der Region Biel und Umgebung offen. Angeboten werden persönliche, telefonische oder schrift-

liche Kurzberatungen, Triagen sowie juristische Beratungen auf Deutsch und Französisch.



## Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

*Radius: Kanton Waadt*

Die kantonale Fachstelle für Integration und Rassismusbekämpfung im Kanton Waadt ist dem Departement des Innern angegliedert. Die Fachstelle arbeitet unter Leitung der Integrationsdelegierten für die

Integration der Ausländerinnen und Ausländer und die Rassismusbekämpfung. Die Rassismusbekämpfung und die Förderung des Dialogs zwischen den Religionen sind Elemente des kantonalen Leitbildes, welche in den «Prioritäten 2009–2011» des Waadtländischen Regierungsrats bezüglich der Integration von Ausländer/innen und der Rassismusbekämpfung festgelegt wurden. Als kantonales Kompetenzzentrum fördert die Fachstelle die Informationsvermittlung und Vernetzung. Sie berät und unterstützt Organisationen und Institutionen bei Integrationsprojekten und bei der Prävention von Rassismus. Im Rahmen von Beratungen vermittelt die Fachstelle Informationen, berät in Fragen von rassistischer Diskriminierung und leitet die Betroffenen, falls nötig, an weitere spezialisierte Fachstellen weiter.



## Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI)

*Radius: Stadt Lausanne*

Das städtische Integrationsbüro von Lausanne ist das Kompetenzzentrum im Bereich der Integration und der Rassismusbekämpfung.

kämpfung. Die Stadt Lausanne hat als Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus ein Aktionsprogramm gegen Rassismus entwickelt. Das Programm beinhaltet die Sensibilisierung und Information der Bevölkerung, die Entwicklung von fairen Verfahren, die Beratung und Unterstützung bei Rassismustfällen und die Evaluation der Diskriminierung im urbanen Raum. Als Informationsplattform ist das städtische Integrationsbüro Ansprechpartnerin der Migrantinnen und Migranten, Bürger/innen, Organisationen, Institutionen und auch der Behörden. Angeboten werden kostenlose Leistungen bei Vorkommnissen oder Konflikten in Zusammenhang mit Rassismus: juristische Beratungen, Mediation, Diskriminierungsevaluationen, Weiterbildungen und Unterstützung bei Projekten von Vereinen.

## CaBi-Anlaufstelle

*gegen Rassismus*

### CaBi Antirassismus-Treff

*Radius: Region Ostschweiz*

Den CaBi Antirassismus-Treff in St. Gallen gibt es seit 1993. Träger des CaBi ist ein Verein. Eine Betriebsgruppe organisiert die Deutschkurse, eine Volksküche, Informationsveranstaltungen, Gesprächsrunden oder Filmabende. Das CaBi ist auch ein Ort, wo engagierte Gruppen ihre Treffen abhalten können. Die Anlaufstelle gegen Rassismus wurde Ende der 1990er-Jahre eingerichtet und wird heute durch eine Gruppe von Freiwilligen betrieben. Die Anlaufstelle hat zum Ziel, rassistische Diskriminierung auf lokaler und regionaler Ebene zu bekämpfen. Neben der Beratung und Unterstützung für Betroffene, Bezugspersonen und Zeugen von rassistischen Vorfällen will die Anlaufstelle die Öffentlichkeit informieren und die Wachsamkeit der Bevölkerung fördern. Gelegentlich werden auch öffentliche Aktionen gegen rassistische Vorkommnisse organisiert.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

### Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

*Radius: Schweiz*

Die EKR hat als einzige der im Menschenrechtsbereich tätigen ausserparlamentarischen Kommissionen in ihrem Mandat auch einen Informations- und Beratungsauftrag für Private. Die Umsetzung liegt beim Sekretariat der EKR. Diese Tätigkeit erfolgt neben den anderen analytisch-politischen Aktivitäten der EKR. Pro Arbeitstag erreichen das Kommissionssekretariat eine bis zwei Anfragen von Privatpersonen aus der ganzen Schweiz. Mehr als die Hälfte der Anfragen können mit einer einfachen Auskunft beantwortet werden und betreffen keine Konfliktfälle. Bei geschilderten Konflikt- und Diskriminierungsfällen wird oftmals eine Rechtsauskunft verlangt. Wenn Rassismus nicht im Vordergrund steht, unternimmt die EKR eine Triage zu anderen Fach- und Beratungsstellen. In gewissen Fällen, insbesondere wenn staatliche Institutionen beteiligt sind, interveniert die EKR auch direkt.



### Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon)

*Radius: Region Bern und Burgdorf*

Das gggfon ist ein Informations- und Beratungsangebot von Gemeinden aus dem Raum Bern und Burgdorf zum Thema Gewalt und Rassismus. Das gggfon berät Einzelpersonen wie auch Gruppen, Institutionen und Gemeinden im Umgang mit Gewalt und Rassismus im öffentlichen Raum (Bahnhofplätze, Discotheken, Schulen, usw.). Zum Angebot zählen Beratungs-

gespräche, lösungsorientierte Interventionen, Workshops und Weiterbildungskurse, fachliche Unterstützung in Projektarbeiten sowie die Vernetzung mit weiteren Fachstellen.

**Tikk** Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte.

### Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (Tikk)

*Radius: Region Deutschschweiz*

Tikk ist eine professionelle Beratungs- und Fachstelle für interkulturelle Konflikte, Gewalt und rassistische Diskriminierung. Tikk bietet betroffenen Privat- und Fachpersonen umfassende Beratung. Je nach Bedarf interveniert Tikk bei den Verursachern, vermittelt zwischen den Beteiligten und begleitet den Konfliktbearbeitungsprozess auch vor Ort. Zudem unterstützt Tikk Gemeinden und Organisationen bei der Realisierung von Projekten und Weiterbildungen zu Integrationsfragen und Rassismusbearbeitung. Tikk arbeitet im deutschsprachigen Raum der Schweiz. Träger ist der gemeinnützige und neutrale Verein Taskforce interkulturelle Konflikte (Tikk).

## Konfliktophon

044 415 66 66

### Konfliktophon

*Radius: Stadt Zürich*

Das Konfliktophon ist ein Beratungsdienst, an den sich einheimische und zugewanderte Personen bei Problemen und interkulturellen Konflikten in Bereichen wie Familie, Partnerschaft, Wohnen/Nachbarschaft, Arbeit, Schule und öffentlicher Raum wenden können. Das Angebot umfasst eine umgehende telefonische Beratung, nach Bedarf finden auch persönliche Beratungsgespräche oder Vermittlungen vor Ort statt. Die Beratungstätigkeit erfolgt als konkrete Unterstützung für Lö-

sungsfindungen, aber auch im präventiven Sinn. Explizit richtet sich das Konfliktophon auch an Personen, die sich diskriminiert oder als Opfer fremdenfeindlicher bzw. rassistischer Handlungen fühlen.

**SOS RASSISMUS**  
DEUTSCHSCHWEIZ

### SOS Rassismus Deutschschweiz

*Radius: Region Deutschschweiz*

SOS Rassismus Deutschschweiz setzt sich für die Förderung der Menschenrechte und gegen die rassistische Diskriminierung in der Deutschschweiz ein. Als eine Informations- und Triagestelle erbringt der Verein Sozial- und Rechtsberatung für Opfer rassistischer Diskriminierungen – insbesondere für jene aus Schwarzafrika. Dazu dokumentiert der Verein rassistische Vorfälle aus seiner Beratungstätigkeit und informiert die breite Öffentlichkeit darüber.

**STOPP** *zumaisaasi*  
**rassismus**

### Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus

*Radius: Kantone AG, BL, BS, SO*

Stopp Rassismus richtet sich an Opfer und Ratsuchende aus den Kantonen Aargau, Basellandschaft, Basel-Stadt und Solothurn mit Fragen zum Bereich rassistische Diskriminierung und informiert über rechtliche und andere Schritte gegen rassistische Übergriffe. Weiter unterstützt die Stelle Betroffene, begleitet sie beim gemeinsam beschlossenen Vorgehen und dokumentiert rassistische Vorfälle, die ihr gemeldet werden.



## Eisbergspitzen

Mit dem Monitoringbericht 2013 steht eine aktuelle Aufnahme der Rassismusevorfälle im letzten Jahr zur Verfügung. Die Dunkelziffer der tatsächlichen Vorfälle dürfte deutlich höher sein; die Beratungsstellen können nur einen Teil der Diskriminierung dokumentieren. Sehen wir nur die Spitze des Eisbergs?

Dank den kantonalen Integrationsprogrammen werden sich ab 2014 weitere Beratungsstellen an das Netz anschliessen. Zivilgesellschaft und Kantone leisten damit gemeinsam einen Beitrag zur Rassismusbekämpfung. Die Arbeit gegen Diskriminierung wird dadurch gestärkt und die Datenlage verbessert. All den engagierten Menschen, die Unterstützung und Beratung anbieten, gebührt grosser Dank.

Dieser positiven Nachricht stehen politische Entwicklungen gegenüber, die sich ungünstig auf den Menschenrechtsschutz auswirken können: Nach der Annahme der Initiative «gegen die Masseneinwanderung» in der Volksabstimmung vom 9. Februar 2014 müssen migrationspolitische Grundsatzfragen neu geklärt werden. Viele der bisherigen Vorschläge sind unter menschenrechtlichen Gesichtspunkten fragwürdig. Im Rahmen der Diskussion der Durchsetzungsinitiative war der Nationalrat diesen Frühling bereit, das rechtsstaatliche Grundprinzip der Verhältnismässigkeit preiszugeben. Die Migrationspolitik wird auch künftig eine Dauer-Baustelle sein. Dem Menschenrechtsschutz stehen damit neue Prüfungen bevor.

**Jürg Schertenleib**

Präsident humanrights.ch

---

Der Kampf gegen Rassismus und rassistische Diskriminierung ruft nach Werkzeugen, die direkt auf dem Terrain anwendbar sind. Es ist für die EKR in der Erfüllung ihrer spezifischen Aufgabe wichtig, möglichst umfassend Kenntnis davon zu haben, was Personen, die besonders verletzlich sind und sich Ausgrenzungen oder diskriminierenden Haltungen ausgesetzt sehen, tatsächlich im Alltag erleben.

Um diesem Ziel näher zu kommen, veröffentlichen die EKR und humanrights.ch den jährlichen Bericht zu dokumentierten Fällen all jener Beratungsstellen, die dem «Beratungsnetz für Rassismuskritiker» angeschlossen sind. Ob es sich dabei um öffentliche, halböffentliche oder private Institutionen handelt – die Beratungsarbeit im Einzelfall ist von Bedeutung und geht weit über die Falldokumentation hinaus. Geboten sind dabei Empathie und Professionalität gleichermaßen. Tatsächlich beruht jede Präventionspolitik auf der faktischen Qualität der erhobenen Daten, der geleisteten Beratungsarbeit und der eventuell vorgenommenen Intervention.

Die Veröffentlichung des Jahresberichts gibt uns Gelegenheit, allen Beteiligten unseren Dank für ihr Engagement auszusprechen. Wir wünschen uns eine Ausweitung des Beratungsnetzes, um so noch besser eine aktive und dezentralisierte Präsenz zu markieren. Es gilt deshalb, auch in der Zukunft gemeinsam Sensibilisierungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten.

Der Jahresbericht kann kein umfassendes Bild wiedergeben, da er nur diejenigen Fälle enthält, die den Partnern des Netzwerks zugetragen worden sind. Die genannten Zahlen sind deshalb als richtungsweisend zu interpretieren, aber nicht als absolut zu verstehen. Hinter den Zahlen steht aber die Realität von Menschen, die sich ausgegrenzt und diskriminiert fühlen. Es kann sich manchmal um ein Missverständnis handeln, oft aber geht es um ganz reale Diskriminierungserfahrungen, die ernst genommen werden müssen.

Die Ergebnisse aus der Beratungspraxis dienen uns Jahr für Jahr als Grundlage für unsere weiteren Überlegungen und Aktionspläne. Der Kampf gegen Rassismus ist ja eine langfristige Aufgabe. Um effizient zu sein, muss dieser sich auf beides, eine solide theoretische Basis und auf Erkenntnisse aus der Praxis, abstützen. Dazu trägt der vorliegende Bericht – das Produkt einer fruchtbaren Zusammenarbeit zwischen der EKR, humanrights.ch und den elf spezialisierten Beratungsstellen des «Beratungsnetzes für Rassismuskritiker» – bei.

**Martine Brunshwig Graf**

Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR)

Mit dem vorliegenden Bericht «Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis 2013» wird die sechste Auswertung von Beratungsfällen zu **rassistischer Diskriminierung\*** in der Schweiz veröffentlicht. Im Berichtsjahr 2013 wurden **192 Fälle** von elf teilnehmenden Beratungsstellen ausgewertet. Die Gesamtzahl der Fälle bewegt sich in einem ähnlichen Rahmen wie im Vorjahr 2012.

Die Mitglieder des Netzwerkes decken die Regionen Zürich, Bern, Basel, St. Gallen, Schaffhausen, Waadt, Lausanne und Biel ab. Das «Beratungsnetz für Rassismuspfer» ist ein «Work in Progress»; für den Bericht über das laufende Jahr 2014 werden zusätzliche Stellen am Monitoring teilnehmen. Die Mitgliederstellen leisten durch ihre vielfältigen Interventionen einen zentralen Beitrag zur Verminderung von rassistischer Diskriminierung in der Schweiz.

Das «Beratungsnetz für Rassismuspfer» steuert einen wichtigen Mosaikstein zum nationalen Monitoring von rassistischer Diskriminierung bei. Dies in Ergänzung zu Berichten wie der «Chronologie der rassistischen Vorfälle in der Schweiz» der GRA oder den Berichten zu **Antisemitismus** des Schweizerischen Israelitischen Gemeindebundes (SIG) und der Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) in der Romandie, welche sich weitgehend auf andere Quellen beziehen und nicht allein Beratungsfälle im Blick haben. Diese Teilberichte werden seit 2012 im «Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung» zu einer Übersicht über die aktuelle Lage bezüglich **Rassismus** in der Schweiz zusammengestellt.

Der vorliegende Bericht bietet eine Momentaufnahme und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Denn das Netzwerk umfasst nicht alle Stellen, an welche sich Ratsuchende oder Zeuginnen und Zeugen von rassistischen Vorfällen wenden können. Zudem gibt es auch zahlreiche Gründe, die Betroffene davon abhalten können, überhaupt eine Beratungsstelle aufzusuchen. Und es gibt nach wie vor Regionen, in denen keine geeigneten Beratungsstellen vorhanden sind. Auffallend ist weiterhin, dass die Fälle vor allem aus Städten und Ortschaften in unmittelbarer Nähe zu einer Beratungsstelle gemeldet werden. Dies lässt erahnen, dass die Dunkelziffer von nicht erfassten rassistischen Vorfällen deutlich höher ist als die uns bekannten Ereignisse. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der rassistischen Vorfälle in der Schweiz im Verborgenen bleibt. Die Beratungsstellen konstatieren, dass die Meldung eines Vorfalles für die betroffenen Parteien schwierig bleibt.

\*Begriffe in grün werden im Glossar ab Seite 38 erläutert.

---

### **Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze**

- Rassistische Diskriminierung fand in zahlreichen und unterschiedlichen Lebensbereichen statt, besonders häufig in der Arbeitswelt, auf dem Wohnungsmarkt oder im Kontakt mit öffentlichen Verwaltungen oder der Polizei und der Justiz.
- Mit Abstand am häufigsten kam es wiederum zu verbalen rassistischen Äußerungen.
- Diskriminierungen gegen Menschen dunkler Hautfarbe bleiben zahlreich.
- In den diesjährigen Beratungsfällen waren Menschen aus mitteleuropäischen Herkunftsländern, aus Afrika aber auch Schweizerinnen und Schweizer am meisten von rassistischer Diskriminierung betroffen.
- Die Anzahl der nachgefragten Rechtsberatungen nahm stark zu.
- Vorfälle wurden im 2013 vermehrt von den direkt Betroffenen gemeldet.
- Männer suchen häufiger Rat bei einer Beratungsstelle als Frauen.

Beim «Dokumentations- und Monitoringsystem Rassismus» (DoSyRa) handelt es sich um eine gemeinsam genutzte Datenbank, die sowohl der internen Fallführung als auch der Gesamtbeobachtung dient. Die beteiligten Beratungsstellen speisen die von ihnen behandelten Fälle darin ein. Der sensible Teil der Persönlichkeitsdaten ist ausschliesslich für die eingebende Stelle zugänglich. Die übrigen Daten enthalten das anonymisierte Profil des Falles. Die gesammelten Fallprofile werden zusammengeführt und im vorliegenden Bericht ausgewertet.

Die Fallerfassung beruht auf Wahrnehmungen, Erfahrungen und Einschätzungen der betroffenen Menschen und der beratenden Fachpersonen. Die Fallerzählungen werden mit der Datenerfassung in analytische Merkmale von Diskriminierungsfällen übersetzt. Das Raster der Merkmale wurde von den beteiligten Fachpersonen gemeinsam erarbeitet.

Nachdem sämtliche Vorfälle von allen Beratungsstellen dokumentiert sind, werden die Angaben von der koordinierenden Fachstelle humanrights.ch nochmals überprüft mit dem Ziel, allzu subjektive Elemente bei der Zuordnung durch die Beratungsperson so weit wie möglich auszublenzen. Damit soll eine möglichst grosse Einheitlichkeit in der Begriffszuordnung gewährleistet werden.

Die Datenbank wird regelmässig evaluiert und bei Bedarf optimiert.



# Teil 2 Analyse der Beratungsfälle





# Die Fälle 2013

Im Zeitraum von Januar bis Dezember 2013 dokumentierten die elf teilnehmenden Beratungsstellen insgesamt 218 abgeschlossene Beratungsfälle. Bei 26 Fällen konnten die Beratenden die Einschätzung der Ratsuchenden, es handle sich um einen Fall von rassistischer Diskriminierung, nicht bestätigen. Diese 26 Fälle werden in einem separaten Abschnitt (siehe Seite 29) behandelt. Ratsuchende wenden sich mit diversen Anliegen und Fragen an spezialisierte Beratungsstellen. In der Beratungsarbeit werden alle Klientinnen und Klienten ernst genommen und eingehend beraten. Einem Teil der Klienten/-innen wird empfohlen, professionelle Hilfe von anderen Fachstellen, von Anwälten/-innen, von der Polizei oder auch von Psychologen/-innen einzuholen.

Im Hauptteil des vorliegenden Berichts werden diejenigen **192 Fälle** dargestellt, bei denen auch nach Einschätzung der Beratungsstellen eine rassistische Diskriminierung vorlag. Im Berichtsjahr 2013 fällt auf, dass erstmals seit Längerem wieder eine grosse Mehrheit der Fälle von den Betroffenen selber gemeldet wurden und seltener von Bekannten/Verwandten oder Zeuginnen und Zeugen. Rassistische Diskriminierung ereignete sich wie in allen bisherigen Berichtsjahren in den unterschiedlichsten Lebensbereichen.

Das Bedürfnis nach Rechtsberatung hat stark zugenommen. Im Laufe des Beratungsprozesses konnte zudem häufig mit psychosozialen Beratungsgesprächen, diversen Informationen und Ratschlägen, aber auch Interventionen Hilfestellung geboten werden.

## Anzahl Fälle pro Berichtsjahr:

2008: 87 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen  
2009: 162 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen  
2010: 178 Fälle, erfasst von 7 Mitgliederstellen  
2011: 156 Fälle, erfasst von 10 Mitgliederstellen  
2012: 196 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen  
2013: 192 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen

## Ratsuchende

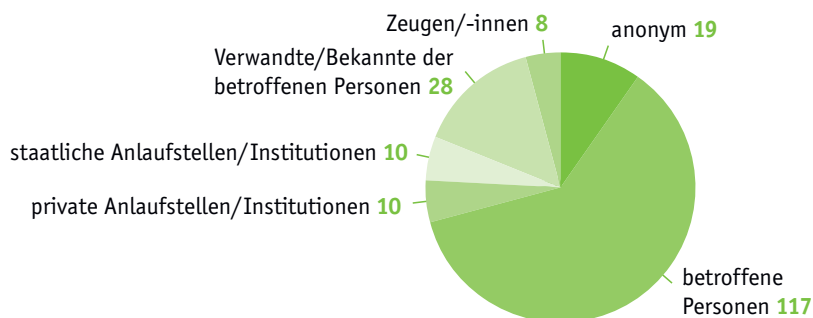
Beim Erstkontakt ist auffallend, dass 2013 nur acht Fälle durch Zeugen/-innen gemeldet wurden. Im Jahr davor waren es noch 44 Fälle. Die meisten Vorfälle wurden durch die direkt betroffenen Personen gemeldet, eine Zunahme verzeichneten aber

auch Meldungen durch Verwandte/Bekannte, private oder staatliche Anlaufstellen/Institutionen. Erfreulich ist sowohl die Sensibilisierung dieser Akteure als auch der Umstand, dass Angebote der Beratungsstellen bekannter geworden sind.

Abbildung 1

### Erstkontakt

N = 192



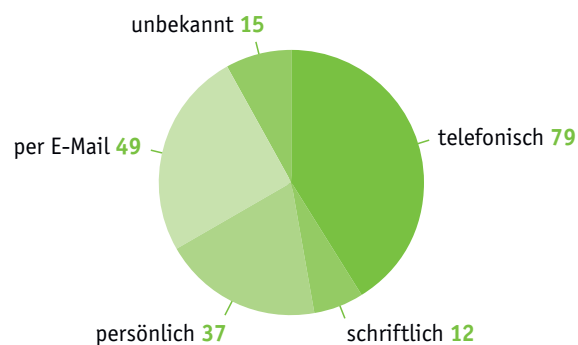
Die erste Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle findet meist telefonisch oder per E-Mail statt, wobei die Meldungen per E-Mail in diesem Jahr geringer waren als im Vorjahr. Die Erfahrung der Fachpersonen, dass erst ein Vertrauensverhältnis

zu den Ratsuchenden aufgebaut werden muss, bevor es zu einem persönlichen Beratungsgespräch kommt, bleibt weiterhin gültig. Der Gang zu einer Beratungsstelle nach einer Rassistenerfahrung braucht Überwindung.

Abbildung 2

### Kontaktaufnahme

N = 192



## Angebotene Dienstleistungen

Unterschiedliche Hilfestellungen, von einfachen Beratungen über komplexe Rechtsberatungen bis hin zu aufwändigen Interventionen, wurden in Anspruch genommen. Die Anzahl angebotener Dienstleistungen (248) bewegt sich im gleichen Rahmen wie in den vergangenen Berichtsjahren. Im Jahre 2013 fällt auf, dass nicht nur das Bedürfnis nach einer Abklärung der Rechtslage sondern auch die effektiv angebotenen Rechtsberatungen sich verdoppelt haben.

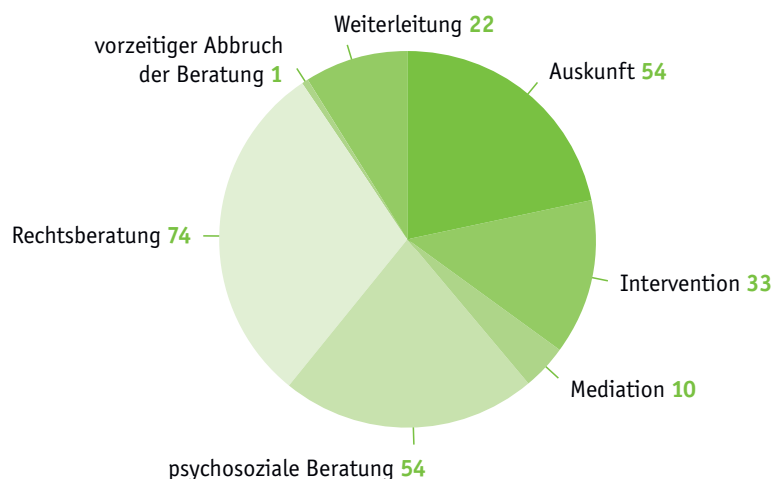
Die Beratungsstellen stossen bei zeitaufwändigen psychosozialen Beratungen, längeren Begleitungen, Mediationsge-

sprächen oder unterschiedlichen Formen der Intervention aufgrund der knappen finanziellen und personellen Ressourcen nach wie vor an die Grenzen ihrer Möglichkeiten. Eine zusätzliche Herausforderung bei diesen meist komplexen Beratungsfällen ist, dass ein Fall häufig einen Mix von mehreren Dienstleistungen verlangt. Trotz dieser Herausforderungen leisten die Beratungsstellen beachtliche Arbeit sowohl in der Beratung von Betroffenen wie auch in der Sensibilisierung einer breiten Öffentlichkeit (beispielsweise zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Integration von Migrantinnen und Migranten).

Abbildung 3

### Dienstleistungen der Beratungsstellen

N = 248 (Mehrfachnennungen)



#### Entwicklung der angebotenen Dienstleistungen:

2008: N = 97 (5 Mitgliederstellen)  
2009: N = 174 (5 Mitgliederstellen)  
2010: N = 265 (7 Mitgliederstellen)  
2011: N = 254 (10 Mitgliederstellen)  
2012: N = 253 (11 Mitgliederstellen)  
2013: N = 248 (11 Mitgliederstellen)

# Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle

## Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah

Ausser im Bereich der Werbung kam es auch im Jahr 2013 in allen erfassten und teilweise sehr unterschiedlichen Bereichen zu Vorfällen rassistischer Diskriminierung. Neun Fälle betrafen zusätzliche, nicht erfasste Lebensbereiche.

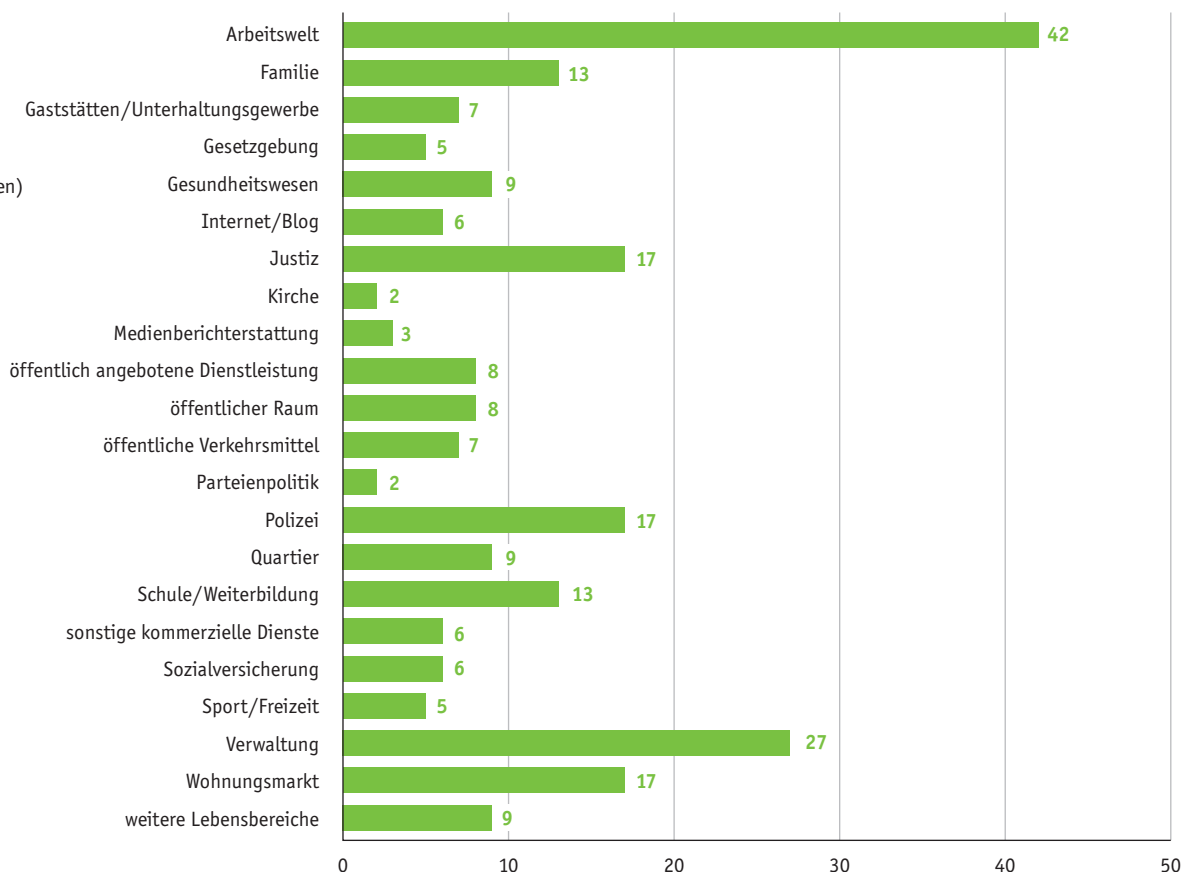
Wie in den bisherigen Monitoringberichten ist die Arbeitswelt auch dieses Mal mit 42 Vorfällen (Zunahme +11) ein stark betroffener Lebensbereich. Weitere Bereiche mit einer Vielzahl an Fällen sind die Verwaltung (27), der Wohnungsmarkt (17), die Polizei (17) sowie die Justiz (17) – ein Bereich, in welchem die Meldungen um 11 Fälle gegenüber 2012 zugenommen

haben. Weitere grössere Zunahmen verzeichnete der Lebensbereich Familie (13 Fälle, Zunahme +6) und der Bereich der öffentlich angebotenen Dienstleistungen (8 Fälle, Zunahme +4). Hingegen verringerten sich die Meldungen im Bereich Gaststätten/Unterhaltungsgewerbe um die Hälfte, im öffentlichen Raum nahmen die Meldungen gar von 20 auf neu 8 Fälle ab und der Bereich Medienberichterstattung – ein Bereich, der regelmässig grösseren Schwankungen unterliegt, verzeichnete nur noch 3 Fälle (-13 Fälle).

Abbildung 4

### Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah

N = 238 (Mehrfachnennungen)



Des Weiteren konnte konstatiert werden, dass es bei den Fällen, welche die Arbeitswelt betreffen, fast ausschliesslich zu direkten Formen der Diskriminierung kam, welche meistens zwischenmenschlicher Natur und nicht strukturell bedingt waren. In solchen Fällen haben einzelne Personen ihre per-

sönliche Macht ausgenutzt. Bei den 27 Fällen, in denen eine öffentliche Verwaltung involviert war, fand 15 mal eine **direkte Diskriminierung** statt, 18-mal war der Vorfall strukturell bedingt, in 15 Fällen kam es zu einem Machtmissbrauch durch die Beamtin oder den Beamten.

### Zwei Beispiele aus der Arbeitswelt:

**Ein deutscher Pfleger wird von einem Schweizer Oberarzt an seinem Arbeitsplatz mit rassistischen Aussagen angegriffen.**

Fallverlauf: Nach der Rechtsabklärung durch die Beratungsstelle führt der Betroffene ein Gespräch am Arbeitsplatz. Im Nachgang an das Gespräch entschuldigt sich der Oberarzt bei ihm.

**Ein Pflegefachmann wird vom kantonalen Spital missbräuchlich entlassen. Im Vorfeld und bei der Entlassung kommt es zu verbalen Entgleisungen, Anschuldigungen sowie formalen Fehlern. Der Mann fühlt sich aufgrund seiner Herkunft gemobbt und ungerechtfertigt beschuldigt.**

Fallverlauf: Ein Rechtsverfahren mit Unterstützung einer Gewerkschaft ist hängig. Der Mann kommt mehrmals für eine psychosoziale Begleitung und für Beratungsgespräche zur Beratungsstelle und schätzt die Informationen und Ratschläge der zuständigen Fachperson. Er befindet sich nach eigener Einschätzung nun nicht mehr in einer Krise.

### Ein Beispiel aus der Verwaltung:

**Der Klient sieht seinen Sohn kaum, da die Schweizer Kindsmutter Besuche abblockt. Eine Beiständin wird eingesetzt, dennoch bleibt die Situation während 18 Monaten unverändert. Es scheint viel Verständnis für die Kindsmutter zu geben, die Rechte des Kindes und des Vaters hingegen werden vernachlässigt. Der Vater ist verzweifelt, er fühlt sich durch Aussagen zu seiner Religion sowie durch das Verhalten der Beiständin klar benachteiligt.**

Fallverlauf: Die Beratungsstelle befürchtet eine Eskalation des Konfliktes, wenn nicht rasch gehandelt wird und entscheidet, auf verschiedenen Ebenen zu intervenieren: Sie berät den Klienten über Möglichkeiten und Grenzen und klärt ihn zum System der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) auf. Sie berät ihn in psychosozialer Hinsicht und hilft ihm, die Situation auf individueller Ebene zu verstehen und auszuhalten. In diesem Prozess wird auch ein Gespräch mit der Beiständin geführt, indem sie auf mögliche Diskriminierungsmechanismen und Konfliktdynamiken hingewiesen wird. Auch mit der KESB wird ein Gespräch geführt. Im Nachgang an diese Interventionen kommt es zu einer Neubeurteilung des Falles und zum Erlass einer neuen Verfügung. Der Vater darf seinen Sohn nun regelmässig besuchen und ist enorm erleichtert über diese lang-ersehnte Wende.

## Diskriminierungsform

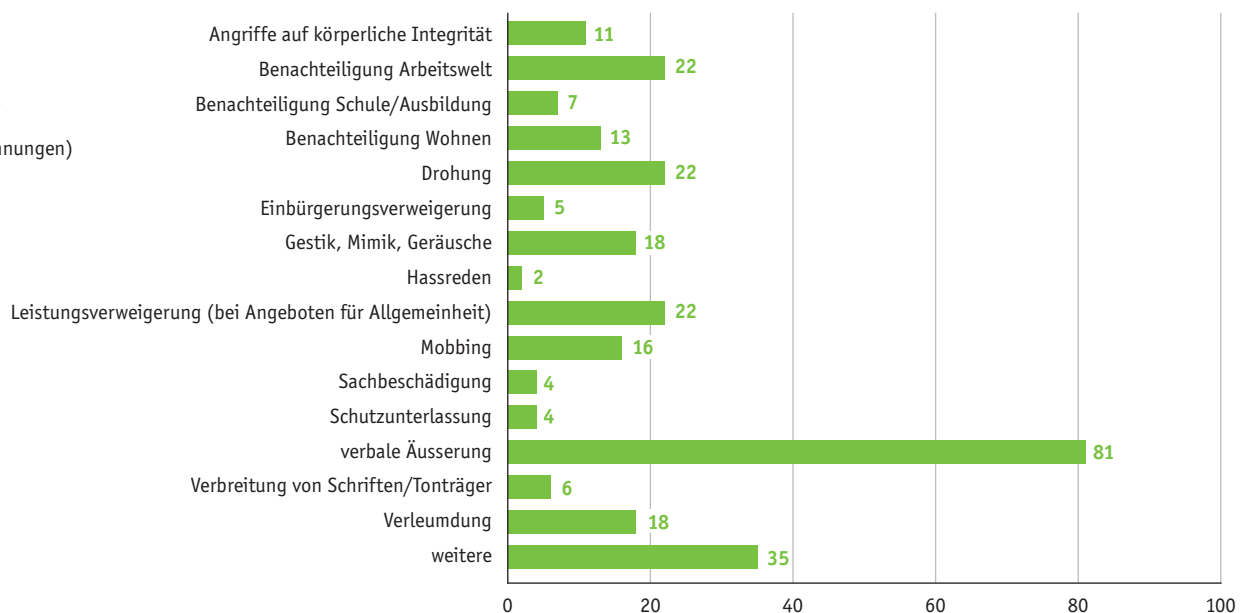
Auch im Berichtsjahr waren verbale Äusserungen die häufigste Form von Diskriminierung (81, Zunahme +15). Die diskriminierenden Äusserungen fanden vielfach in der Arbeitswelt (18), in der Familie (11), auf dem Wohnungsmarkt (8), bei öffentlichen Verwaltungen (8), im Kontakt mit der Polizei (8) oder im Schul- und Weiterbildungsbereich (7) statt.

Die Diskriminierungsformen «Benachteiligung in der Arbeitswelt» (22), «Drohungen» (22) sowie «allgemeine Leistungsverweigerungen» (22) bleiben verbreitet. Von den erfahrungsgemäss stark betroffenen Formen der Diskriminierung ist einzig im Bereich «Benachteiligung im Wohnen» eine Abnahme zu verzeichnen.

Abbildung 5

### Form der Diskriminierung

N = 286 (Mehrfachnennungen)



### Beispiel einer diskriminierenden Leistungsverweigerung:

Ein junger Erwachsener meldet, dass er in mehreren Ausgehlokalen seiner Wohnregion als albanisch stämmige Person keinen Eintritt erhält.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle notiert die genannten Lokale. Diese werden in den laufenden Gesprächen mit

der zuständigen Gewerbepolizei thematisiert und bei den anstehenden Massnahmen betreffend Einlassverweigerung miteinbezogen. Der Klient ist mit dieser Vorgehensweise einverstanden.

## Beispiele von rassistisch motivierten Drohungen:

Der Tunesier A. wird in einem Warenhaus durch einen Sicherheitsangestellten beschimpft, schikaniert und bedroht. Nachdem er sich verbal zur Wehr setzt, wird er körperlich bedrängt.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle nimmt mit der Geschäftsleitung des Warenhauses Kontakt auf. Das Gespräch wird verweigert. Daraufhin meldet die Beratungsstelle den Vorfall und die Reaktion des Warenhauses dem Hauptsitz der Firma. Jetzt werden Beratungsstelle und Klient zu einem Gespräch eingeladen. Die beteiligte Sicherheitsperson beharrt auf ihrer Sichtweise. Das Gespräch wird abgebrochen. Die Beratungsstelle unterstützt den Klienten bei der Abklärung rechtlicher Schritte. Das Warenhaus nimmt daraufhin wieder das Gespräch mit der Beratungsstelle und dem Klienten auf. Der Klient erhält eine finanzielle Genugtuung und die Sicherheitsperson entschuldigt sich persönlich bei ihm.

Der Betroffene, ein Schweizer mit einem brasilianischen Elternteil, wird über private E-Mail Nachrichten auf Facebook von einer anonymen Person wiederholt rassistisch beschimpft und persönlich bedroht.

Fallverlauf: Im Beratungsgespräch wird der Klient psychosozial betreut und über die rechtliche Ausgangslage aufgeklärt. Ausserdem erhält er Ratschläge, wie er sich bei einem weiteren Vorfall verhalten kann und wo er bei Bedarf die bereits involvierten Instanzen beiziehen kann.

## Beispiele verbaler Diskriminierungen:

Im Rahmen eines Weiterbildungskurses im Bereich Kommunikation sagt die Lehrperson bei der Nennung eines Praxisbeispiels, dass Schwarze stinken würden. Ein Teilnehmer reagiert darauf und die Lehrperson bestärkt ihre Aussage nochmals. Der aus der Elfenbeinküste stammende Klient möchte von der Beratungsstelle Rat, wie er auf die verletzende Aussage reagieren kann.

Fallverlauf: Im Beratungsgespräch kommen Betroffener und Beratende zum Schluss, dass er einen Beschwerdebrief an die Direktion des Weiterbildungsinstitutes schreiben soll. Im Nachgang an den Brief zeigt sich die Lehrperson sensibilisiert und nimmt den Brief des Klienten ernst. Dies bestätigt sie auf Nachfrage der Beratungsstelle zum Fallausgang.

Ein Unbekannter greift im Zug einen Albaner verbal massiv an und wird dabei von einer Drittperson mit einem Handy gefilmt. Er beleidigt den Mitreisenden als «Schmarotzer», spricht von «Jugopack», das niemand hier benötige und sagt, dass ihm da «die Neger noch lieber seien». Das Video wird der Beratungsstelle kommentarlos zugesandt.

Fallverlauf: In Rücksprache mit der meldenden Person wird das Video an die Koordinationsstelle zur Bekämpfung von Internetkriminalität (KOBİK) weitergeleitet, diese wiederum leitete die Aufnahme an die zuständige Kantonspolizei weiter. Die meldende Person hat mitgeteilt, dass sie keine Beratung wünscht und den Vorfall lediglich bei einer zuständigen Beratungsstelle melden will.

## Diskriminierungskontext

Im Jahre 2013 fällt auf, dass sich die Betroffenen sehr häufig (118 Mal) aufgrund von **Ausländerfeindlichkeit** diskriminiert fühlten. Auch die Beratenden verzeichneten mehr ethnisch unspezifische Ausländerfeindlichkeit (106) als 2012. Auch der **anti-schwarze Rassismus** hat im Vergleich zum letztjährigen Bericht zugenommen. Die Diskriminierung gegenüber Menschen, welche die fahrende Lebensweise pflegen, hat deutlich abgenommen (2, Abnahme -11) ebenso wie Vorfälle, die einen

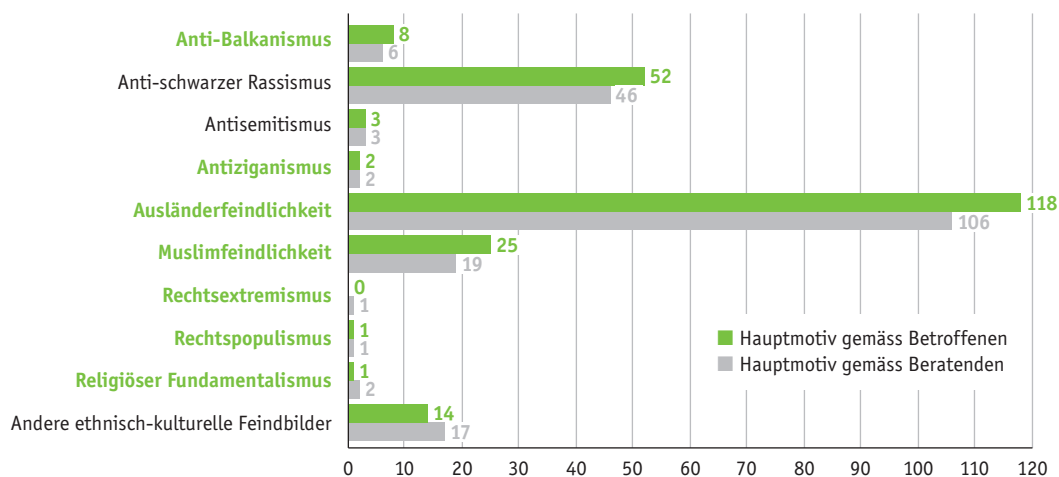
rechtspopulistischen oder rechtsextremen Hintergrund aufweisen.

In 16 Fällen (Zunahme +6) haben die Beratenden zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung eine Mehrfachdiskriminierung festgestellt – 4-mal Feindlichkeit gegen sozial Benachteiligte, 4-mal Sexismus, 4-mal weitere Formen von Menschenfeindlichkeit, 3-mal Behindertenfeindlichkeit und 1-mal Verunglimpfung des politischen Gegners.

Abbildung 6

### Diskriminierungskontext

N = 203 (Mehrfachnennungen)



#### Entwicklung der Diskriminierungskontexte – jeweils im Verhältnis zum vorherigen Berichtsjahr:

	(2011 →) 2012	(2012 →) 2013
Anti-Balkanismus	abnehmend (-)	abnehmend (-)
Anti-schwarzer Rassismus	abnehmend (-)	zunehmend (+)
Antisemitismus	abnehmend (-)	stagniert
Antiziganismus	zunehmend (+)	abnehmend (-)
Ausländerfeindlichkeit	zunehmend (+)	zunehmend (+)
Muslimfeindlichkeit	zunehmend (+)	stagniert
Rechtsextremismus	zunehmend (+)	abnehmend (-)
Rechtspopulismus	abnehmend (-)	abnehmend (-)
Religiöser Fundamentalismus	zunehmend (+)	zunehmend (+)
Andere ethnisch-kulturelle Feindbilder	zunehmend (+)	abnehmend (-)

Aufgrund von relativ kleinen Fallzahlen sind zufällige Schwankungen nicht ausgeschlossen.



### **Beispiel eines Vorfalles aufgrund von anti-schwarzem Rassismus:**

Der Schweizer Klient mit dunkler Hautfarbe wird auf Baustellen von Skinheads bedrängt. Als er es nicht länger aushält, kündigt er seine Arbeitsstelle.

Fallverlauf: Im Beratungsgespräch kommuniziert der Klient deutlich, dass er nichts mehr mit seinen ehemaligen Arbeitskollegen zu tun haben möchte. Er vereinbart mit der beratenden Person, dass er sich wieder meldet, sollte das Arbeitsamt Sanktionen vornehmen. Die Beratungsstelle könnte, zusammen mit einem unabhängigen Zeugen, die Vorkommnisse bezeugen und so helfen, Einstelltage beim RAV zu vermeiden.

### **Beispiel von Muslimfeindlichkeit:**

Die Wirtin eines Restaurants macht gegenüber einem Küchenangestellten wiederholt abschätzige Bemerkungen, weil dieser kein Schweinefleisch isst. Auch sonst verhält sie sich gegenüber ihren Angestellten unfreundlich und laut.

Fallverlauf: Die Ehefrau des Betroffenen lässt sich beraten und braucht Unterstützung beim Verfassen eines Reaktionsbriefes an die Wirtin. Es wird vereinbart, dass sie sich wieder bei der Beratungsstelle melden kann, sobald eine Reaktion der Chefin erfolgt.

### **Beispiel zweier Vorfälle mit Komponenten einer Mehrfachdiskriminierung (ausländerfeindlich und homophob, ausländerfeindlich und sexistisch):**

Frau G. aus Kolumbien lebt mit einer Schweizerin in einer lesbischen Beziehung. Seit Längerem wird sie von der Familie ihrer Partnerin rassistisch und homophob beleidigt. Als ihre Partnerin Selbstmord begeht, eskaliert die Situation. Familienmitglieder beschädigen oder entfernen persönliche Gegenstände und Wertsachen aus der gemeinsamen Wohnung von Frau G. und ihrer verstorbenen Partnerin.

Fallverlauf: In mehreren Beratungssitzungen erhält die Klientin Ratschläge, psychosoziale Unterstützung und Auskunft zu weiteren Fachstellen, die ihr sowohl juristisch als auch therapeutisch helfen sollen, die schwere Zeit zu überstehen.

Die ratsuchende Frau wird wiederholt von Mitarbeitenden mit fremdenfeindlichen und sexistischen Sprüchen belästigt. Ihr Arbeitsplatz wird wiederholt als betriebsinterner Lagerplatz zweckentfremdet. Die Personalchefin und der persönliche Vorgesetzte ihres Unternehmens sind informiert. Bisher wurde nichts unternommen.

Fallverlauf: Im Nachgang an die Kurzberatung wendet sich die Klientin erneut an ihren Vorgesetzten und bittet um ein Gespräch. Gemeinsam wird nun nach einer Lösung des Konfliktes gesucht. Die Firma entscheidet sich, allen Mitarbeitenden ein Merkblatt bezüglich Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zukommen zu lassen. Der Inhalt des Merkblatts wird ins Personalreglement integriert. Die Klientin fühlt sich nun erstmals durch ihren Arbeitgeber unterstützt und bestärkt.

## Konfliktart

Dieser Abschnitt gibt Auskunft über gesellschaftliche Strukturzusammenhänge, in welchen die gemeldeten Diskriminierungen stehen. Nicht immer konnten diese Zusammenhänge eindeutig erkannt und erfasst werden.

- In 115 uns gemeldeten Fällen kam eine **direkte Diskriminierung** vor. Wesentlich weniger, nämlich 27 Mal, konnten die Fälle als **indirekte Diskriminierung** analysiert werden.
- In 89 Fällen waren **private Akteure** involviert. In 69 Fällen hingegen waren **staatliche Akteure** involviert.
- Bei 61 Fällen war eine **strukturelle** Komponente Hauptgrund für die Diskriminierung, bei 77 Fällen hingegen war die **zwischenmenschliche Komponente** ausschlaggebend.
- In 81 Fällen mit Angaben zum **Machtgefälle** nutzten die Beschuldigten ihre Macht aus, gegenüber 36 Fällen in denen kein Machtmissbrauch stattfand.

Anhand einer detaillierteren Analyse der Fälle, zeigt sich, dass von den 89 Fällen, in denen Privatpersonen in einen Vorfall involviert waren, 64-mal direkte Diskriminierung und 54-mal eine zwischenmenschliche Komponente im Vordergrund stand. In 34 Fällen übten die Privatpersonen einen Machtmissbrauch aus, gegenüber 32 Fällen, in denen es zu keinem Machtmissbrauch kam (bei weiteren 23 Fällen blieb unklar ob es zu einem Machtmissbrauch durch Privatpersonen kam oder nicht).

Von den 69 Fällen, bei denen staatliche Akteure im Vordergrund standen, war bei 38 Fällen eine strukturelle Komponente ausschlaggebend für die Diskriminierung. Bei 46 Vorfällen nutzten die staatlichen Akteure ihre Macht aus.

### Beispiel eines Vorfalles bei dem es zu einem Machtmissbrauch durch das Personal einer öffentlichen Verwaltungsstelle kam:

Der Klient fühlt sich von seiner persönlichen Beraterin des regionalen Arbeitsvermittlungsamtes ungerecht behandelt. Er war für einen Kurs angemeldet und musste diesen absagen, weil seine Frau in diesen Tagen ein Kind gebar. Daraufhin wurden ihm 16 Tage Arbeitslosengelder gestrichen. Dieser Vorfall, aber auch weitere diskriminierende Aussagen haben ihn veranlasst, eine Beratungsstelle aufzusuchen.

Fallverlauf: Beim persönlichen Beratungsgespräch kommen Beraterin und Klient zum Schluss, dass eine Triage an eine spezialisierte Rechtsberatungsstelle vorgenommen wird. Der Fallausgang ist der Beratungsstelle nicht bekannt.

# Angaben zu den Betroffenen

## Regionale Herkunft der Betroffenen

Dieser Abschnitt gibt Auskunft über die regionale Herkunft der Betroffenen. Auch im Berichtsjahr 2013 wurden nicht alle Vorfälle von den direkt Betroffenen gemeldet, dies und manchmal auch der Wunsch Betroffener, anonym zu bleiben, erklärt die relativ hohe Anzahl von 81 Fällen, bei denen die regionale Herkunft der oder des Betroffenen unbekannt bleibt.

Dass häufig Menschen europäischer Herkunft von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, widerspiegelt, dass die überwiegende Mehrheit der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz aus Ländern der europäischen Union, aus der

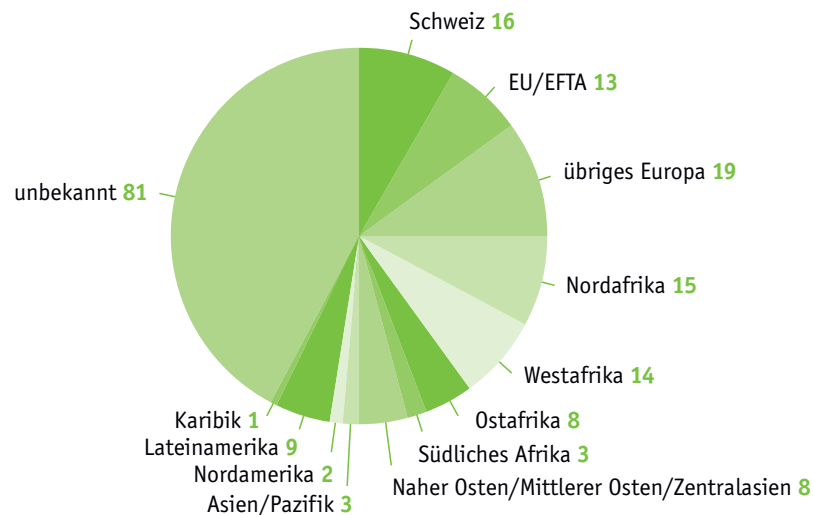
Balkanregion oder auch aus der Türkei stammt. Dass hingegen Menschen aus afrikanischen Regionen stark vertreten sind – Nordafrikaner/innen (15), Westafrikaner/innen (14), Ostafrikaner/innen (8), Menschen aus dem südlichen Afrika (3) – zeigt angesichts ihres viel geringeren Bevölkerungsanteils die überdurchschnittliche Häufigkeit ihrer Diskriminierungserfahrung an.

Unter den Betroffenen befanden sich 2013, im Gegensatz zu 2012, auch wieder Personen mit regionaler Herkunft Lateinamerika (9) und Karibik (1).

Abbildung 7

### Regionale Herkunft der Betroffenen

N = 192



### Beispiele einer Diskriminierung aufgrund der regionalen Herkunft:

**Der Ecuadorianer M. klagt über diskriminierende Äußerungen am Arbeitsplatz.** Er muss sich bei allen möglichen Gelegenheiten Kommentare anhören lassen, dass er aus einem Drittweltland komme, wo man sowieso von nichts eine Ahnung hätte und dass in der Schweiz alles besser sei, etc. Auch die Traditionen und das Leben in Lateinamerika im Allgemeinen werden immer wieder abfällig kommentiert. Sein rumänischer Arbeitskollege wird mit noch heftigeren Kommentaren belästigt.

**Fallverlauf:** Die Beratungsstelle zeigt der ratsuchenden Person verschiedene Interventionsmöglichkeiten auf. Im Nachgang an die Beratung erfährt die Beraterin, dass der Klient und sein rumänischer Arbeitskollege keine weiteren Schritte unternehmen möchten.

## Rechtsstatus der betroffenen Personen

Bei weniger als der Hälfte der Fälle (90) gaben die betroffenen Personen Auskunft über ihre Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung. Oft ist jedoch nicht der Rechtsstatus, sondern die (vermutete) ursprüngliche Herkunft (mit-)ausschlaggebend für eine Diskriminierung. Vielfach kommt es zu diskriminierenden Handlungen gegen Menschen, die einen Schweizer Pass besitzen, bei denen jedoch von einem anderen Rechtsstatus oder von einer ausländischen Herkunft ausgegangen wird.

Wie in den vorherigen Jahren berichteten die teilnehmenden Beratungsstellen, dass sie eher von Menschen mit einem Schweizer Pass, einer Niederlassungsbewilligung C oder einer Aufenthaltsbewilligung B aufgesucht wurden als von Asylsuchenden, vorläufig Aufgenommenen oder Papierlosen. Bei der Mehrheit der Meldenden handelt es sich um Menschen, die

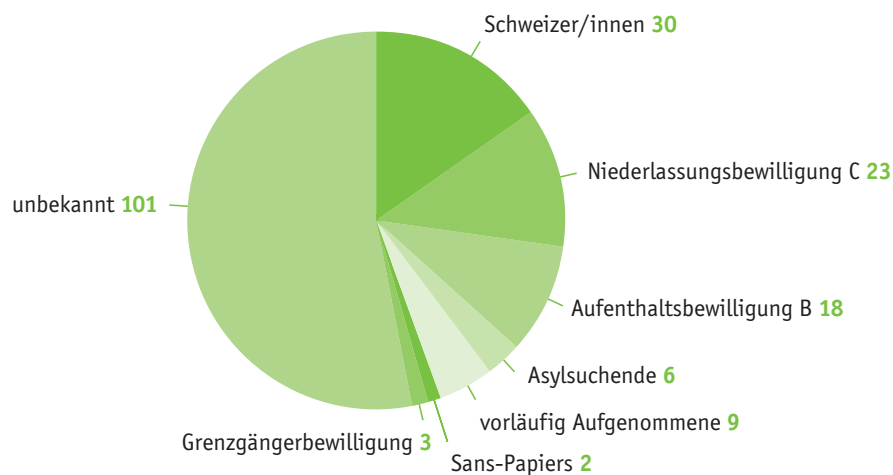
bereits seit längerem oder seit ihrer Geburt in der Schweiz leben und über ein lokales Beziehungsnetz verfügen, von welchem sie in schwierigen Situationen Unterstützung erhalten. In der Regel wissen sich diese Menschen bei einer erlittenen Diskriminierung besser zu helfen; sie melden das Geschehene eher einer Beratungsstelle als weniger integrierte, kürzlich zugewanderte Personen mit geringen Kenntnissen einer Schweizer Landessprache. Die Hinweise der Beratungsstellen lassen jedoch erahnen, dass bei einigen der Fälle mit unbekanntem Rechtsstatus der Betroffenen ein prekärer Status vermutet wurde.

Sowohl die Auswertung zur regionalen Herkunft als auch zum Rechtsstatus zeigt, dass rassistische Diskriminierung weder vor einer bestimmten Nationalität noch einem Rechtsstatus oder einer regionalen Herkunft Halt macht.

Abbildung 8

### Rechtsstatus der Betroffenen

N = 192



### Beispiel eines Vorfalles mit einem Kind:

Das achtjährige Kind der ratsuchenden Familie wird in der Schule wiederholt gehänselt und rassistisch beschimpft weil es mit einem haitianischen Mädchen befreundet ist.

Fallverlauf: Die beratende Person rät den Eltern das Gespräch mit der Lehrperson ihres Kindes zu suchen, damit diese das Vorgefallene in der Klasse thematisieren kann. Die Eltern sind mit diesem Vorgehen einverstanden und erleichtert, dass sie angehört wurden.

---

## Alter und Geschlecht der Betroffenen

Die Mehrheit der Ratsuchenden ist über 25-jährig und männlich. Unter den direkt Betroffenen befanden sich lediglich drei Kinder und Jugendliche (bis 16-jährige), sieben junge Menschen (17–25-jährige) und eine Person, die älter als 65 Jahre war.

### Beispiele einer Diskriminierung aufgrund des Rechtsstatus der betroffenen Personen:

Ein beruflich gut qualifizierter Mann mit einer Aufenthaltsbewilligung (B) stellt in seiner Wohngemeinde das Gesuch für die Niederlassungsbewilligung (C). Er erfüllt sämtliche Kriterien, um ein solches Gesuch zu stellen, dennoch erhält er, mit unklarer Begründung, eine Absage auf sein Gesuch.

Fallverlauf: Die kontaktierte Beratungsstelle sichtet sämtliche Unterlagen des Klienten und schätzt, dass ein Rekurs erfolgsversprechend sein könnte. Die Beratungsstelle verweist den Klienten daraufhin an eine spezialisierte Rechtsberatungsstelle und erfährt später, dass der Klient aufgrund der eingeleiteten Intervention mittlerweile in Besitz einer Niederlassungsbewilligung (C) ist.

Der Bekannte einer befreundeten tibetischen Familie unterstützt diese bei der Wohnungssuche. Von verschiedenen grösseren Mietverwaltungen erhält die Familie zahlreiche Absagen. Auf Nachfrage des Bekannten wird mitgeteilt, dass Flüchtlinge als Mieter nicht erwünscht seien.

Fallverlauf: Der Bekannte möchte die Erlebnisse melden und entscheidet nach der erhaltenen Auskunft zur rechtlichen Lage, dass ein aktives Vorgehen wenig Sinn machen würde.

# Angaben zu den Beschuldigten

---

Über die Urheber/innen rassistischer Diskriminierungen wird in der Beratungstätigkeit wenig bekannt. Die Beratungsstellen registrierten von Betroffenen, von Zeugen oder von Angehörigen im Laufe des Berichterstattungsjahres konkrete Angaben zu lediglich 13 als Täter/innen beschuldigten Personen. Davon sind sieben Personen schweizerischer Nationalität, drei Personen mit einer Niederlassungsbewilligung und ein/e Asylsuchende/r.

## Beispiele eines Vorfalles mit Angaben zu den Beschuldigten:

Die Klientin aus der Elfenbeinküste wurde in der Waschküche von ihrer mazedonischen Nachbarin rassistisch beleidigt.

Fallverlauf: Die Klientin möchte den Vorfall lediglich melden.

## Fälle mit einem anderen Motiv

Die Fälle mit einem anderen Motiv haben abgenommen. Im Berichtsjahr waren 26 zusätzliche Fälle aus Sicht der Beratenden keine eigentlichen Rassismusfälle.

Da eine Beratung stattfand und die involvierten Beratungsstellen einen zeitlichen Aufwand hatten, geben wir hier eine kurze Einschätzung dieser Fälle. Aus Sicht der Betroffenen handelte es sich auch in diesen Fällen um eine rassistische Diskriminierung. Ihr Beharren auf dieser Sichtweise kann auf vergangene Diskriminierungen, eine Vielzahl anderer Probleme, aber auch auf eine Übersensibilität gegenüber der Thematik zurückzuführen sein.

Häufig empfanden die Betroffenen das Erlittene als nicht näher benennbare Ausländerfeindlichkeit (18) oder stellten weitere ethnisch-kulturelle Feindbilder (4) gegen ihre Person fest. In fünf Fällen stellten die Klienten/-innen die erlebte ras-

sistische Diskriminierung mit einer Form von Mehrfachdiskriminierung in Zusammenhang. Auch diese Fälle fanden in den unterschiedlichsten Lebensbereichen statt. Auffällig ist, dass in sieben dieser unbestätigten Fälle öffentliche Verwaltungen oder Personen im öffentlichen Raum als rassistische Akteure beschuldigt wurden, sechs dieser Fälle betrafen die Polizei und fünf die Arbeitswelt. Die Personen erlitten ihrer Meinung nach Benachteiligungen im Schul- oder Weiterbildungswesen (4), allgemeine Leistungsverweigerungen (4) und vermehrt weitere Formen der Diskriminierung (11), welche sie nicht genauer benennen konnten.

Neben Informationen und Auskünften, Rechtsberatungen und die Triage an andere spezialisierte Fachstellen wurden den Ratsuchenden psychosoziale Beratungen angeboten.

### Anzahl Fälle mit einem anderen Motiv pro Berichtsjahr:

- 2008: 4 weitere Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
- 2009: 35 weitere Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
- 2010: 52 weitere Fälle, erfasst von 7 Mitgliederstellen
- 2011: 75 weitere Fälle, erfasst von 10 Mitgliederstellen
- 2012: 35 weitere Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen
- 2013: 26 weitere Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen





# Teil 3 Schlussbetrachtungen

# Fazit der Beratungsstellen

In diesem Abschnitt nehmen die Beratungsstellen aus ihrer spezifischen Sicht Stellung zum Berichtsjahr 2013:

## **Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO**

Trotz des Abbaus von Stellenprozenten konnte das niederschwellige Angebot der Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus von MULTIMONDO mit persönlicher, telefonischer und schriftlicher Beratung in unveränderter Form beibehalten werden. Die Anzahl der Anfragen für eine Beratung lag 2013 im gleichen Rahmen wie im Vorjahr. Bis auf zwei Ausnahmen handelte es sich bei den Ratsuchenden um gut integrierte Personen, die schon lange in der Schweiz leben. Die von rassistischer Diskriminierung Betroffenen stammen alle aus Drittstaaten. Es waren vorwiegend dunkelhäutige Personen aus dem subsaharischen Afrika und Personen aus dem Balkan oder dem Maghreb. Die häufigsten Lebensbereiche, in denen unsere Klienten/-innen rassistische Diskriminierung erfuhren, waren der Arbeitsmarkt beziehungsweise der Arbeitsplatz, der öffentliche Raum, die Behörden (Verwaltung und Polizei) und die Medien. Auffällig war im Jahr 2013 insbesondere die Häufung von Personen, die unter einem fremdenfeindlichen Klima in der Arbeitswelt litten. Bei rund der Hälfte der begleiteten Fälle ging die Diskriminierung von staatlichen Akteuren aus oder es handelte sich um eine Form von struktureller Diskriminierung. Das empfundene Machtgefälle hinterliess bei den Betroffenen ein besonders starkes Gefühl der Ohnmacht. Die Problemstellungen der Ratsuchenden waren oft komplex und mehrschichtig. Entsprechend war in mehr als der Hälfte der Fälle eine einmalige Beratungssitzung nicht ausreichend. Es waren meist entweder eine zusätzliche Rechtsberatung im Beisein unseres Rechtsberaters oder mehrere psychosoziale Beratungen notwendig. In einem Viertel der Fälle war zudem eine Intervention unsererseits erwünscht oder nötig. Zwar war der Wunsch nach Wiedergutmachung bei einer Mehrheit der Ratsuchenden gross, jedoch konnte der Rechtsweg aufgrund des Kostenrisikos, einem Mangel an Beweisen oder Zeugen nur in Einzelfällen weiterverfolgt werden. Die Zusammenarbeit mit dem hauseigenen

Rechtsberater hat sich dabei als sehr fruchtbar erwiesen. Wir konnten jederzeit auf dieses Fachwissen zurückgreifen.

Um die Synergien mit dem Beratungsangebot des Kompetenzzentrums Integration, welches ebenfalls von MULTIMONDO geführt wird, besser nutzen zu können, wurde die Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus im 2013 in die Strukturen des Kompetenzzentrums integriert (gemeinsame Infrastruktur, gleiche Öffnungszeiten). Diese Änderung wurde auch im Hinblick auf das kantonale Integrationsprogramm (KIP) des Kantons Bern für die Jahre 2014 – 2017 vorgenommen, das die Beratungsaufgaben im Bereich Diskriminierungsschutz den regionalen Kompetenzzentren überträgt. SOS Racisme/Rassismus engagierte sich im Rahmen des KIP's auch in einer kantonalen Arbeitsgruppe, die sich mit der Umsetzung der gesetzlichen Ziele beim Diskriminierungsschutz auseinandersetzte.

Im Rahmen der Antirassismuswoche betreuten wir einen Informationsstand und führten eine Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema Alltagsrassismus durch. Schliesslich entwickelten wir als Folge der Häufung von Beratungsfällen zum Thema Arbeit ein Coaching-Projekt zur Verbesserung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, das 2014 weitergeführt und mit gezielten Sensibilisierungsmassnahmen, die sich an Arbeitgebende richten, begleitet wird.

## **Kantonale Fachstelle für Integration und Rassismusbekämpfung (BCI)**

Die kantonale Fachstelle für Integration und Rassismusbekämpfung (BCI) gehört zum Departement für Wirtschaft und Sport. Leiterin des Büros ist die kantonale Integrationsdelegierte. 2012 hat das Büro einen Kompetenzpool für Diskriminierungsbekämpfung geschaffen. Hier wird ein massgeblicher Teil der zusätzlichen Stellenprozente für die Verstärkung des kantonalen Integrationsprogramms KIP im Rahmen des Übereinkommens zwischen dem Bund und dem Kanton Waadt (2014 – 2017) eingesetzt. In diesem Zusammenhang hat das BCI die Auf-

gaben im Bereich Diskriminierungsschutz neu definiert. Das BCI konnte 2013 seinen Aktionsradius bei der Diskriminierungsbekämpfung dank erweiterter Kompetenzen ausbauen. Im Februar lancierte das Büro im Namen des Kantons Waadt zum ersten Mal eine Projektausschreibung zur Finanzierung von Aktionen und Projekten zur Prävention von Diskriminierungen und zur Förderung des interreligiösen Dialogs. Von den 26 eingereichten Projekten wurden 18 unterstützt. Solche Projektausschreibungen sollen bis 2017 fortgeführt werden. Das Büro arbeitet dabei eng mit der Fachstelle für Rassismusbekämpfung SLR zusammen.

Diskriminierungs- und Rassismusprävention ist wirksamer, wenn partnerschaftlich und vernetzt gearbeitet wird. Das BCI hat deshalb Kontakt mit öffentlichen und privaten Akteuren im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung aufgenommen mit dem Ziel, den Kontakt mit der Bevölkerung und den Informationsfluss sicherzustellen.

Unter dem Gesichtspunkt dieser Zusammenarbeit hat das BCI einen Kurs für Rassismusprävention mit folgendem Thema zusammengestellt: «Accepte-toi! Accepte-moi! (Respekt des Unterschieds)». Rund 60 Jugendliche des Motivationssemesters in Bex haben an dem Kurs teilgenommen. Die Fachstelle BCI wird künftig auch vermehrt Kurse für die Verwaltung und für nicht-staatliche Strukturen des Kantons Waadt durchführen.

2013 verfolgte die Fachstelle BCI verschiedene Fälle von Rassismus und Diskriminierung, von denen Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer und in unterschiedlichen Lebensbereiche betroffen waren. Dabei zeigte sich wiederum, wie vielfältig Diskriminierung ist und wahrgenommen wird, und wie schwierig es für gewisse Personen ist, ihre Rechte geltend zu machen.

Dem BCI wurden mehrere Fälle gemeldet. Die Leistungen betrafen Beratung, Information, Orientierung, Vorbereitung von Dossiers sowie verschiedene Berichte, die für Mediationen verwendet werden konnten. 2013 wurden mehr Fälle gemeldet als in den vergangenen Jahren.

Ein grosser Teil der 2013 gemeldeten Diskriminierungsfälle waren im Arbeitsumfeld und an öffentlichen Orten zu verzeichnen, gefolgt von Fällen im Bereich Wohnumfeld. Die von Dis-

kriminierung betroffenen Personen haben von den Leistungen des BCI über dessen Website erfahren sowie über das Beratungsnetz für Rassismusopfer.

2014 erarbeitet das BCI ein Konzept für das Aufnahme-, Begleit- und Orientierungsverfahren der Opfer von Rassismus und Diskriminierung und zeigt auf, wofür das BCI und allenfalls seine Partner spezifisch zuständig sind.

### **CaBi Antirassismus-Treff**

Im Vergleich zu den Vorjahren gab es weniger Beratungen in der Anlaufstelle. Themen waren wiederum Eintrittsverweigerungen, Sozialversicherungsleistungen und Diskriminierungen im Arbeitskontext. Für die Betroffenen sind rassistische Diskriminierungen am Arbeitsplatz mit einschneidenden Folgen verbunden. Erst sehr spät wird Unterstützung in Form einer Beratungshilfe in Anspruch genommen, zum Beispiel, wenn bereits eine Kündigung erfolgt ist.

Die Anlaufstelle hat verschiedene Vernetzungstreffen mit örtlichen Migrantenvereinen durchgeführt. Mit einem städtischen Vertreter wurden Gespräche zur Umsetzung der Städtekoalition geführt. Trotz knapper Ressourcen und Freiwilligenarbeit konnte die Kontinuität des Beratungsangebots sichergestellt werden.

### **Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR**

Das Berichtsjahr 2013 war geprägt von einigen gravierenden Fällen von Anti-Schwarzem Rassismus. In einem Freizeitpark konnten auf Intervention der EKR anstössige karikierende Bilder von Afrikanern in Baströckchen umgehend entfernt werden. Ein dunkelhäutiger Teilnehmer eines Fortbildungskurses sah sich mit der Aussage der Leiterin, «Schwarze stinken», konfrontiert. Zum mediatisierten Fall Oprah Winfrey erhielt die EKR mehrere Beratungsanfragen. In einem Fall wurde der EKR gemeldet, eine schwarze Dienerfigur auf einem Karussell erzeuge Anstoss und dass man diese, weil auf die Sklavenzeit hinweisend, entfernen wolle. Die EKR rät zur Vorsicht, was die Beanstandung historische Kulturgüter betrifft, da diese nicht

vorschnell geändert oder entfernt werden sollten. Eher wäre eine Lösung zu suchen, dazu an geeignetem Ort eine kurze Interpretation und Distanzierung von Rassismus zu publizieren. Im oben genannten Fall schlug der Karussell-Besitzer vor, die Dienerfigur zu vergolden und damit das Thema Hautfarbe zu eliminieren. Andere Fälle betrafen racial profiling von Polizeibehörden, eine Massnahme, die ins Leben von unschuldigen Betroffenen eingreift. Weiter wurden in einer ganz rechts stehenden Politzeitung UNO-Sonderbeauftragte aus afrikanischen Ländern pauschal verunglimpft.

Aufsehen erregte ein Fall im Lebensbereich Wohnen: Der Vermieter schrieb eine Wohnung mit dem Vermerk «keine CH» aus, was weitherum Empörung auslöste und zu verschiedenen Anfragen nach einer Rechtsberatung führte. Allgemein scheint die Hemmschwelle für rassistische Beschimpfungen gegenüber Minderheitsangehörigen gesunken. Zielscheibe sind oft Personen mit visiblen Merkmalen wie Hautfarbe oder muslimische Religionszugehörigkeit durch das Tragen eines Kopftuchs. Grosse Empörung wird von der Mehrheitsbevölkerung gezeigt, wenn eine Ausgrenzung auch deren Mitglieder trifft wie im oben zitierten Vermietungskonflikt. Auch ein solcher Fall kann aber über die eigene Betroffenheit zu einer Sensibilisierung führen.

### **Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon)**

Die Vorfälle von rassistischer Diskriminierung, welche beim gggfon gemeldet wurden, fielen in unterschiedliche Bereiche. Die Betroffenen waren Frauen und Männer unterschiedlicher Herkunft, welche gut integriert sind oder Bekannte haben, die gut integriert sind.

Viele Meldungen betrafen den Bereich Ausgang. Nach wie vor gibt es Ausgehlokale, welche Personen mehrheitlich männlichen Geschlechts aufgrund ihres Aufenthaltsstatus oder ihrer Herkunft den Eintritt verweigern. Mangels Beweisen ist es schwierig, rechtlich gegen solche Praktiken vorzugehen. Das gggfon hat die Zusammenarbeit mit der Gewerbepolizei der Stadt Bern verstärkt und wird mit gezielten Monitoring-Aktionen

das Eintrittsgeschehen vor Ort beobachten. In anschliessenden Auswertungsgesprächen werden die Betreiber beraten, wie sie diskriminierende Eingangskontrollen verhindern können.

Weitere Meldungen, welche das gggfon erhielt, betrafen diskriminierende Handlungen durch Behörden. Hier zeigte sich, dass häufig Missverständnisse oder Fehlinterpretationen vorlagen. Unter anderem weil die Behörden es verpasst hatten, zu erklären, welche Hintergründe ihre Handlungen haben. Bei Konflikten im Zusammenhang mit der Polizei stellte das gggfon fest, dass dem ersten Moment einer Begegnung eine zentrale Bedeutung zukommt. Wird die Begrüssung und die Information über den Grund einer Kontrolle ausgelassen, kann dies bereits der Auslöser eines für beide Seiten mühsamen Konflikts bedeuten.

Die Beratungen und Interventionen, welche das gggfon leistete, waren vielseitig. Bei den meisten Fällen, welche dem gggfon gemeldet wurden, war eine rechtliche Intervention aufgrund fehlender Beweise nicht möglich. Teilweise reichte eine einfache Beratung aus, bei der die Betroffenen darin bestärkt wurden, dass sie rassistische Diskriminierung erfahren haben und welche Vorgehensmöglichkeiten sie haben. Wenn die Meldenden eine Intervention wünschten, handelte es sich meistens um längere Prozesse, welche viel Hartnäckigkeit erforderten. Dabei versuchte das gggfon mit der anderen Konfliktpartei in Kontakt zu treten, gemeinsam den Konflikt anzugehen und Veränderungen herbeizuführen. Zusätzlich entwickelt das gggfon laufend Aktionen und Projekte, um die Bevölkerung für die Thematik zu sensibilisieren und sie zu ermutigen, Zivilcourage zu zeigen.

Aufgrund der erhaltenen Meldungen und der eingeleiteten Interventionen erachtet es das gggfon als zentral, dass auch in Zukunft die Beratung in Bezug auf rassistisch motivierte Diskriminierung von unabhängigen Organisationen ausgeführt wird.

### **Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK)**

TikK wurden 2013 leicht mehr Fälle gemeldet als im Vorjahr. Insgesamt zeigt sich eine gewisse Konstanz der gemeldeten Fälle über die letzten drei Jahre. Mehr als die Hälfte der Fälle fanden in der Stadt Zürich statt, der Rest im Kanton Zürich

sowie in Ost- und Zentralschweizer Kantonen. Es scheint inzwischen gut zu funktionieren, dass Betroffene aus dem Raum Bern und Basel direkt an die zuständigen Stellen vor Ort gelangen.

Auffällig war, dass die Betroffenen schon länger in der Schweiz leben und die Mehrheit eine geregelte Arbeits- und Lebenssituation aufweist. Dennoch ist ihr sozialer Status eher tief, was sie anfällig macht für rassistische Diskriminierung. Eine Minderheit weist eine prekäre Lebenssituation auf und verfügt beispielsweise über einen Status F. Sie stammen aus unterschiedlichen Ländern, am häufigsten aus dem nahen und mittleren Osten sowie Balkanländern. Einzelfälle betrafen Personen aus der europäischen Union, USA, Japan und Brasilien. Frauen waren etwa gleich oft betroffen wie Männer.

Die Bereiche, in denen sich die gemeldeten Vorfälle ereigneten, waren auch dieses Jahr vielfältig. Ebenfalls wieder am häufigsten fanden diskriminierende Ereignisse im Zusammenhang mit Ämtern statt, am zweit häufigsten im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und dem Wohnen. Da diese Bereiche mit hohem Machtgefälle und grossen Abhängigkeiten verbunden sind, ergeben sich daraus für die Betroffenen besonders leidvolle und für die Beratenden besonders anspruchsvolle Situationen.

Entsprechend betrug der Aufwand für TikK im Durchschnitt 12 Stunden pro Fall. Darunter befinden sich einige Fälle mit kurzer telefonischer Beratung, viele mit mehrstündiger persönlicher Beratung und sechs mit aufwändiger Konfliktbearbeitung mit Intervention und Vermittlungsprozessen. Abgesehen von den Kurzberatungen, bei denen eine Erfolgskontrolle schwierig ist, wurden alle längeren Beratungen als unterstützend und für das jeweilige Anliegen als hilfreich wahrgenommen. Die Interventionen führten zu wichtigen Klärungen und in vier Fällen zum Erfolg.

Wir stellen immer wieder fest, dass viele Konflikte, gerade auch mit Ämtern, auf Kulturalisierungen oder Vorurteile zurückgehen. Das heisst, die Wortwahl und Verhaltensweise von gewissen Amts- oder Lehrpersonen im Umgang mit Klienten/-innen ist geprägt von Zuschreibungen und Vorannahmen. Eine

absichtliche Diskriminierung kann nicht vorgeworfen werden, dennoch kommt es bei den Klienten/-innen sehr beleidigend und eben diskriminierend an. Daraus erwachsen grössere Konflikte, die wiederum kulturalisierend interpretiert werden, bis die Fronten extrem verhärtet sind und Diskriminierung als Konfliktlösungsstrategie seitens der Mächtigeren tatsächlich eingesetzt wird. Bei solchen Konstellationen zeigt sich eine Intervention mit Klärungs- und Lernorientierung als sehr hilfreich. Es stimmt insofern nachdenklich, dass solche Konflikte durch professionelleres interkulturelles Handeln hätten vermieden werden könnten.

### **Konfliktophon**

Das Konfliktophon bietet eine umgehende telefonische und somit niederschwellige Beratung bei interkulturellen Konflikten für in der Stadt Zürich lebende Einheimische und Zugewanderte. Das Angebot richtet sich insbesondere auch an Personen, die sich diskriminiert oder als Opfer fremdenfeindlicher beziehungsweise rassistischer Handlungen fühlen, zum Beispiel in den Bereichen Wohnen, Nachbarschaft, Arbeit, Schule, Familie, Partnerschaft, Verwaltung oder öffentlicher Raum. Bei Bedarf werden persönliche (psychosoziale) Gespräche, Intervention, Mediation und/oder eine Weitervermittlung angeboten. Die Fachpersonen des Konfliktophons sind im städtischen Kontext gut vernetzt mit relevanten Institutionen und Anspruchsgruppen, was sich in der Praxis als wichtiger Erfolgsfaktor für einen nachhaltigen und wirksamen Beratungsprozess erweist.

Im Jahr 2013 waren etwa ein Fünftel aller eingegangenen und bearbeiteten Fälle im Bereich der rassistischen Diskriminierung und **Fremdenfeindlichkeit** angesiedelt. Bei mehr als der Hälfte der Ratsuchenden handelte es sich um Personen mit einer Niederlassungsbewilligung, bei den übrigen Personen handelte es sich um vorläufig Aufgenommene sowie anerkannte Flüchtlinge. Die Hälfte der Ratsuchenden stammte aus Nord-, West- und Ostafrika. Bei der anderen Hälfte handelte es sich um Personen aus dem nahen und mittleren Osten, dem Balkan, der Türkei, Sri Lanka oder Kolumbien.

Die häufigsten Handlungen der Diskriminierung waren Mobbing, verbale Äusserungen, Leistungsverweigerung und Machtmissbrauch. Diskriminierungs- und Rassismusformen waren gegen dunkelhäutige Menschen aus Afrika gerichtet. Muslimfeindlichkeit und Anti-Balkanismus waren weitere Tendenzen der Diskriminierung.

Die Konflikte geschahen am Arbeitsplatz, bei der Wohnungssuche, in der Schule, in der Verwaltung und im öffentlichen Raum. Wir stellen fest, dass vermehrt Anfragen betreffend Problemen am Arbeitsplatz eingingen und es in diesen Fällen gezielter Interventionen bedurfte. Die Grenzen zwischen Mobbing und Diskriminierung sind in solchen Fällen erfahrungsgemäss fließend. Durch das Konfliktophon wurden auch Fälle im Bereich Schule und Verwaltung bearbeitet. Im Bereich Schule wird sichtbar, dass Kinder mit Migrationshintergrund, beziehungsweise deren Eltern, zum Teil diskriminierende Benachteiligungen erleben. In den Fällen aus der Verwaltung lässt sich feststellen, dass das Machtgefälle eine wesentliche Rolle spielt.

In fast allen Beratungsfällen wurden persönliche Gespräche geführt, teilweise konnten Interventionen, Mediationen oder Vermittlungen organisiert und durchgeführt werden, in mehreren Fällen wurde eine Weitervermittlung veranlasst. Durch die Interventionen konnte den Betroffenen Gehör verschafft und die nachhaltige Verarbeitung des Konflikts unterstützt werden. Die Ratsuchenden gewannen dabei neue Handlungsmöglichkeiten und die Sicherheit, bei Bedarf weitere Hilfestellungen durch andere Institutionen und Angebote (juristische, therapeutische etc.) in Anspruch nehmen zu können. Auf die Beteiligten hatte die Auseinandersetzung mit dem Konflikt oft eine sensibilisierende Wirkung, welche sich erfahrungsgemäss auch positiv auf die Bewältigung oder Prävention zukünftiger Vorfälle auswirken kann.

### **SOS Rassismus Deutschschweiz**

SOS Rassismus Deutschschweiz hat 2013 unter neuer Leitung gegenüber dem Vorjahr etwa die doppelte Anzahl an Beratungsfällen bearbeitet. Die gemeldeten Fälle bezogen sich

auf sämtliche Lebensbereiche. Es wurden uns Fälle von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt, auf dem Wohnungsmarkt, im öffentlichen Raum, im Gesundheitswesen, in der Familie und im Kontakt mit den Behörden und der Polizei gemeldet. Die Ratsuchenden waren meist afrikanischer, afro-lateinamerikanischer oder mitteleuropäischer Herkunft. Auffallend war, dass sich auch viele Schweizer/innen bei uns gemeldet haben, welche entweder aufgrund ihres Migrationshintergrundes Opfer von rassistischer Diskriminierung wurden oder uns den Fall eines Bekannten oder Verwandten melden wollten. In unserer Beratungspraxis hatten wir 2013 eine Häufung von rassistischen Übergriffen innerhalb von Familien oder Ehepaaren zu vermerken. In diesem Bereich vermuten wir eine grosse Dunkelziffer. Auffallend häufig werden uns auch Fälle von «racial profiling» oder rassistischen Übergriffen seitens der Polizei gemeldet.

### **Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus**

Die Anzahl Anfragen war 2013 etwas geringer als im Vorjahr. In den meisten Fällen ging es um Diskriminierungen durch Behörden und auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt. Die Dienstleistungen reichten von einfachen Beratungen bis zu zeitintensiven Begleitungen. Der Mangel an Beweisen und die ungenügenden rechtlichen Grundlagen, gerade im arbeits- und wohnrechtlichen Bereich, liessen uns nur selten zu juristischen Mitteln greifen. Die Erwartungen der Ratsuchenden konnten in dieser Hinsicht nicht immer vollständig erfüllt werden. Die meisten waren dennoch zufrieden mit der Beratung, schon nur weil sie mit ihrem Anliegen ernst genommen wurden. Wie schon in den Jahren zuvor, beschäftigten wir uns intensiv mit der Frage, wie wir mehr Personen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, dazu bewegen können, die Beratung in Anspruch zu nehmen. Konkret geplant ist die Eröffnung einer Beratungsmöglichkeit ohne Termin in Basel-Stadt. Ausserdem soll die Vernetzung mit anderen Organisationen in der Region Basel, die wahrscheinlich ebenfalls potentielle Fälle übernehmen, verstärkt werden.

Die Anzahl ausgewerteter Beratungsfälle bewegt sich mit fast 200 Vorfällen im gleichen Rahmen wie im Vorjahr.

Mit diesem sechsten Bericht zu rassistischen Vorfällen aus der Beratungspraxis können gewisse Tendenzen festgehalten werden:

- Rassistische Diskriminierung kann Menschen unabhängig von ihrer Herkunft oder Nationalität treffen – in allen Lebensbereichen und in verschiedenen Formen und Ausmassen. Gleichwohl häufen sich die Fälle in bestimmten Lebensbereichen oder nach bestimmten Herkunftsregionen der Betroffenen. In allen bisherigen Berichtsjahren waren beispielsweise die Fallzahlen in den Bereichen Arbeitswelt, höher als in anderen Lebensbereichen und die verbale Diskriminierungsform war verbreiteter als andere Formen der rassistischen Diskriminierung.
- Meldungen von Fällen erfolgen nicht nur durch die direkt Betroffenen selber; Bekannte/Verwande, Zeugen/-innen oder Institutionen melden ebenfalls regelmässig Vorfälle von rassistischer Diskriminierung.
- Nur in einer kleinen Minderheit der Fälle kommt es zu juristischen Klagen. Die Gründe dafür sind vielfältig (langer, beschwerlicher Weg, Kostenrisiko, Mangel an Zeugen/-innen etc.).

## **Ausblick**

Nach sechs Jahren hat sich der Monitoringbericht in der Schweizer Antidiskriminierungs- und Integrationsszene etabliert, und er ist auch in der breiteren Öffentlichkeit bekannter geworden.

Ab 2014 werden dank den kantonalen Integrationsprogrammen zusätzliche Beratungsstellen am Netzwerk teilnehmen. Diese Ausweitung wird die Anti-Diskriminierungsarbeit bekannter machen. In weiteren Regionen werden Angebote geschaffen, mit dem Nebeneffekt, dass auch die bestehenden Strukturen sichtbar werden. Diejenigen Kantone, die sich am «Beratungsnetz für Rassismuskritiker» finanziell beteiligen, sichern zudem – zusammen mit den privaten Geldgebern – die Weiterführung unseres Angebotes und setzen damit ein Zeichen gegen rassistische Diskriminierung.

Antidiskriminierungsarbeit ist – ungeachtet der geringen finanziellen und personellen Ressourcen – auch in Zukunft notwendig. Verschiedene Akteure/-innen bemühen sich, die rassistische Diskriminierung in allen Lebenslagen zu identifizieren, zu enttabuisieren und so weit wie möglich einzudämmen. Familien, Firmen und Vereine, Kirchen oder Schulen, sie alle sind aufgerufen, Vorurteile gegenüber «Fremden», die in uns allen schlummern, und diskriminierende Handlungen Einzelner als solche zu erkennen und zu bekämpfen.

Das «Beratungsnetz für Rassismuskritiker» setzt sich auch im laufenden Jahr 2014 mit seinen bisherigen sowie neuen Mitglieder-Organisationen gegen rassistische Diskriminierung ein und hofft, seinen Teil zu deren Bekämpfung beitragen zu können.

## Anti-Balkanismus

Anti-Balkanismus verstehen wir als eine feindliche oder ablehnende Haltung gegenüber Menschen aus der Balkanregion. In der Schweiz wohnt eine grössere Gruppe von Menschen, die sich vor, seit oder nach den «Jugoslawienkriegen» der 1990er Jahre niedergelassen hat. Angehörige dieser Bevölkerungsgruppen sind häufig mit Diskriminierungen konfrontiert.

## Anti-schwarzer Rassismus

Beim anti-schwarzen Rassismus handelt es sich um eine feindliche Einstellung oder ablehnende Haltung gegen Menschen dunkler Hautfarbe. Mit dem physischen Merkmal der Hautfarbe werden diverse negative Stereotypen verknüpft. Die dunkelhäutigen Menschen in der Schweiz sind relativ häufig von Diskriminierungen betroffen.

## Antisemitismus

Antisemitismus meint die Ablehnung und Bekämpfung der Menschen jüdischen Glaubens oder Volkszugehörigkeit. Antisemitismus umfasst die ganze Skala von antijüdischen Gefühlen und Handlungen, angefangen von der diffusen Aversion bis hin zum abgrundtiefen Hass, der sich die Ausrottung der Juden zum Ziel setzt. Merkmale des Antisemitismus sind die Vorstellungen einer «jüdischen Weltverschwörung» und der Umstand, dass «die Juden» als Sündenböcke für soziale, politische

und gesellschaftliche Übel herhalten müssen. Auch die Leugnung des Holocaust ist eine mögliche Ausprägung. Antisemitismus hat eine Ventilfunktion für Frustrationen, diffuse Ängste und Aggressionen.

## Antiziganismus

Antiziganismus bedeutet Zigeunerfeindlichkeit. Mit diesem Begriff wird die Diskriminierung gegenüber Angehörigen von Zigeunergruppen (Jenische, Sinti, Roma und andere) bezeichnet. Der Antiziganismus wird bis heute selten kritisch hinterfragt oder angeprangert. Sowohl die fahrenden als auch die sesshaften Angehörigen der Jenischen, Sinti oder Roma sind Formen der Diskriminierung ausgesetzt, welche von verbalen Attacken oder Beschimpfungen bis hin zu tätlichen Übergriffen reichen.

## Ausländerfeindlichkeit

Bei dieser Form der Ablehnung wird der Status des «Ausländerseins», des «Nicht-Zugehörigseins» hervorgehoben. Ausländerfeindlichkeit ist die Kehrseite jedes Nationalismus. Nationalismus ist die Ideologie, welche die eigene «Nation» (wie auch immer diese definiert wird) über alle anderen Gruppen stellt. «Ausländer/innen» werden aus nationalistischer Sicht grundsätzlich als Nicht-Dazugehörige und Nicht-Gleichberechtigte und in schlimmeren Fällen gar als Feinde wahrgenommen.

## Direkte Diskriminierung

Unter der direkten Diskriminierung verstehen wir eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen, welche auf ein «sensibles» Persönlichkeitsmerkmal bezogen ist, sich mit sachlichen Gründen nicht überzeugend rechtfertigen lässt und eine Benachteiligung oder Herabsetzung der Person zur Folge hat.

## Fremdenfeindlichkeit

Fremdenfeindlichkeit ist die Ablehnung aufgrund der subjektiv empfundenen Fremdheit von Personen anderer Herkunft.

## Indirekte Diskriminierung

In der Absicht neutrale Massnahmen benachteiligen in ihren faktischen Auswirkungen Personen aufgrund ihrer «Rasse» oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung qualitativ oder quantitativ. Wenn beispielsweise auf einem Campingplatz die Ausübung eines Gewerbes verboten ist, so werden Fahrende indirekt vom Benutzen des Campingplatzes ausgeschlossen.

## Muslimfeindlichkeit

Die Bezeichnung «Muslimfeindlichkeit» drückt eine ablehnende Haltung und Einstellung gegen Menschen aus, die Muslime sind oder als Muslime wahrgenommen werden. Diese Gruppe



von Menschen gehört in der Schweiz zu jenen, die stark von Diskriminierungen betroffen sind.

### Rassismus

Rassismus findet dann statt, wenn eine Person in herabsetzender Weise behandelt wird und dies aufgrund von gruppenbezogenen Merkmalen erfolgt. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um körperliche Merkmale wie die Hautfarbe, Gesichtszüge und/oder um kulturelle Merkmale wie die Sprache, religiöse Praktiken, Symbole und/oder um andere Merkmale der ethnischen, nationalen oder religiösen Gruppenzugehörigkeit. Das Opfer wird als Mitglied einer minderwertigen Gruppe kategorisiert und dementsprechend behandelt. Rassismus reicht von alltäglicher, subtiler Ächtung auf individueller Ebene bis hin zur kollektiven Gewalttätigkeit. Er manifestiert sich in Vorurteilen, Stereotypen und scheinbar spontanen Aggressionen und umfasst auch strukturelle Diskriminierung. Der «klassische» ideologische Rassismus, welcher auf biologischen Annahmen beruht und Menschen in eine Hierarchie von genetisch vererbten «Rassen» einstuft, ist seit dem Holocaust weitgehend diskreditiert. Dies im Gegensatz zum kulturellen Rassismus, dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist. Neben dieser heute vorherrschenden Variante gibt

es allerdings auch andere Spielarten rassistischer Ideologien, zum Beispiel den ethnonationalistischen, den ökologischen oder den religiös motivierten Rassismus.

### Rassistische Diskriminierung

Rassistische Diskriminierung umfasst sämtliche Ungleichbehandlungen, Äusserungen oder Gewalttaten, die bewirken (oder mit denen beabsichtigt wird), dass Menschen wegen ihrer äusseren Erscheinung oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Nationalität oder Religion herabgesetzt werden.

### Rechtsextremismus

Rechtsextremismus ist eine Sammelbezeichnung für organisierte Gruppierungen oder auch informelle Bewegungen, welche bestimmte gesellschaftliche Minderheiten unter Androhung oder Ausübung von Gewalt bekämpfen. Die zur Zielscheibe gewordenen Minderheiten weichen von einer vorausgesetzten «Standardnorm» ab. In der Regel ist Rassismus ein Teil der rechtsextremen Ideologie, die bestimmte eingewanderte Minderheitengruppen bekämpft. Rechtsextremismus wendet sich offen gegen das Diskriminierungsverbot. Die gesellschaftlichen Kräfte, welche für die Grundrechte aller eintreten, werden von den Rechtsextremisten zu politischen Feinden erklärt.

### Rechtspopulismus

Rechtspopulismus ist als eine Mobilisierungsstrategie zu verstehen, deren zentraler Schwerpunkt es ist, Stimmungen gegenüber Schwächeren zu erzeugen, um über erzielte Wahlerfolge mittels demokratisch erworbener Macht die Gesellschaft autoritär umzubauen.

### Religiöser Fundamentalismus

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

### Strukturelle Diskriminierung

Man spricht von struktureller Diskriminierung, wenn eine staatliche oder private Institution bestimmte Regeln aufweist, welche «automatisch» eine Diskriminierung bewirken. Wenn also beispielsweise die kommunale Vermieterin von Sozialwohnungen sich die Regel gibt, max. 5% der Mietwohnungen an Personen türkischer Herkunft zu vermieten, so handelt es sich um strukturelle Diskriminierung. Ebenfalls, wenn Polizisten/-innen die Dienstanweisung erhalten, in einem gewissen Rayon systematisch alle dunkelhäutigen Personen einer Personenkontrolle (racial profiling) zu unterziehen. Die strukturelle Diskriminierung unterscheidet sich vom individuellen Amtsmissbrauch einer einzelnen Person in einer hierarchisch höherstehenden Position.

---

### Quellen

- Aegerter R., Eser Davolio M. & Nezel I.: «Sachbuch Rassismus. Informationen über Erscheinungsformen der Ausgrenzung», Verlag Pestalozzianum, Zürich, 2001
- Beratungsnetz für Rassismuspfer: «Rechtsratgeber Rassistische Diskriminierung», Fachstelle für Rassismusbekämpfung (Hrs.), 2009
- Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2012. Übersicht und Handlungsfelder: <http://www.edi.admin.ch/frb/02015/index.html?lang=de>
- Manzoni P.: «Monitoring über Fremdenfeindlichkeit, rechtsextreme Orientierung und Gewaltbereitschaft in der Schweiz. Machbarkeitsstudie», Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Bern, 2007
- Projektwebseite: [www.network-racism.ch](http://www.network-racism.ch)
- Webseiten: [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) / [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)