

# Rassismuskvorfälle aus der Beratungs- arbeit 2024

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



**Beratungsnetz  
für Rassismuskvopfer**

Vorwort	3
Teil I – Einführung	4
<b>Das Beratungsnetz 2024</b>	
<b>Methodik</b>	
<b>Die Beratungsstellen im Überblick</b>	
<b>Berichtsjahr 2024: Das Wichtigste in Kürze</b>	
Teil II – Analyse	
Kontaktaufnahme und Dienstleistungen	10
<b>Welche Personen haben Rat gesucht?</b>	
<b>Wie wurde Kontakt aufgenommen?</b>	
<b>Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?</b>	
Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle	12
<b>In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?</b>	
<b>Wie wurde diskriminiert?</b>	
<b>Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?</b>	
<b>Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?</b>	
Betroffene Personen	18
<b>Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?</b>	
<b>Nationalität</b>	
<b>Gender</b>	
<b>Alter</b>	
<b>Rechtsstatus</b>	
Teil III – Schwerpunktthema: Rassismus im Gesundheitswesen	20
<b>Interview zu Rassismus im Gesundheitswesen</b>	
<b>Die eigenen Rechte kennen</b>	
Teil IV – Nicht ausgewertete Fälle	23
<b>Meldungen ohne Beratungstätigkeit</b>	
<b>Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede</b>	
Teil V – Glossar	24
Teil VI – Mitwirkende und Danksagung	26
<b>Mitwirkende Beratungsstellen 2024</b>	

# Vorwort

2011 lancierte die Fachstelle für Integration und Rassismusprävention des Kantons Waadt (BCI) ein Angebot, zunächst als Pilotprojekt, für Personen, die neu in die Schweiz gezogen waren und Diskriminierung erfahren. Als zuständiger Projektleiter habe ich von da an auch an den Sitzungen des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker teilgenommen.

Bald habe ich festgestellt, dass unsere Fachstelle zu den wenigen staatlichen Strukturen gehörte, die in diesem Netzwerk vertreten waren. Heute ist die Situation eine andere: Das Beratungsnetz setzt sich inzwischen aus Vertreterinnen und Vertretern aus sämtlichen Kantonen zusammen. Die Teilnahme an diesem Netzwerk hat mehrere Vorteile. Sie schafft namentlich neue Synergien für die Betreuung von Betroffenen und fördert einen anregenden Austausch über die verschiedenen Situationen in den Kantonen und die unterschiedlichen Beratungsstellen.

Vorurteile und insbesondere Unwissenheit sind ein Nährboden für Rassismus. Für Menschen, die zur Zielscheibe rassistischer Handlungen oder Äusserungen werden, hat dies konkrete Folgen im Alltag. Rassistische Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden und ihren Lebensstandard aus.

Durch ihre tägliche Arbeit mit Personen, die rassistische Diskriminierung erleben, setzen die Zuständigen in den Beratungsstellen ein Zeichen gegen Rassismus, unabhängig davon, wer betroffen ist. In einer offenen und demokratischen Gesellschaft wie der schweizerischen darf Rassismus nicht toleriert werden.

Der neue Bericht des Beratungsnetzes für Rassismuskritiker zeigt, dass die Meldungen rassistischer Vorfälle kontinuierlich zunehmen. 2024 wurden von den Beratungsstellen 1211 Fälle bearbeitet, ein deutlicher Anstieg gegenüber den 876 Meldungen im Jahr 2023. Die meisten Vorfälle ereignen sich in der Schule und am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Einflusses identitärer Bewegungen und fremdenfeindlicher Haltungen ist auch in den sozialen Netzwerken und im Internet allgemein ein starker Anstieg der Fälle zu verzeichnen. Auch Fälle im Gesundheitswesen haben zugenommen, weswegen wir uns im vorliegenden Bericht auf dieses Thema fokussieren.

Mein herzlicher Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Beratungsstellen, der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR), humanrights.ch und den Organisationen, die Tag für Tag alles daran setzen, gegen Rassismus anzukämpfen. Mit ihrem professionellen Einsatz und ihrer Expertise tragen sie dazu bei, dass ein jeder und eine jede die eigenen Grundrechte kennt und diese besser verteidigen kann. So können diskriminierte oder potenziell diskriminierte Personen bzw. Gruppen besser geschützt werden – ohne Hierarchisierung und Ausgrenzung.

Migjen Kajtazi

*Leiter der Beratungsstelle für Betroffene von rassistischer Diskriminierung,  
Fachstelle für Integration und Rassismusprävention des Kantons Waadt (BCI)*

# Das Beratungsnetz 2024

Das Jahr 2024 war für das Beratungsnetz geprägt durch eine grosse personelle Veränderung. Gina Vega hat die Leitung des Beratungsnetzes nach knapp fünf Jahren abgegeben und Nora Riss hat die Stelle im Oktober 2024 übernommen. Wir danken Gina Vega an dieser Stelle sehr herzlich für ihr grosses Engagement und ihre wertvolle Arbeit.

Auch im Jahr 2024 waren die Mitarbeitenden der Beratungsstellen für Rassismuspfer mit rassistischen Vorfällen in allen Lebensbereichen konfrontiert, wobei sich immer wieder gewisse Muster zeigten. Orte, an denen sich Menschen sicher fühlen sollten, wie die eigene Wohnung, eine medizinische Einrichtung, Bildungseinrichtungen oder die Arbeit werden abermals Schauplatz von rassistischer Diskriminierung und Übergriffen gegen vermeintlich «Andere». Rassistisch handelnde Personen sind selten Rechtsextreme, sondern häufig Personen, die sich selbst nicht als rassistisch einschätzen würden und sich den Folgen des eigenen Handelns oft nicht bewusst sind.

Genau das macht die Beratung so schwierig. Menschen, die sich keiner Schuld bewusst sind oder die die Folgen ihrer Handlungen massiv unterschätzen, reagieren oft abwehrend und reden die eigenen Handlungen klein. Mit dieser Abwehrhaltung umzugehen, sie zu antizipieren und einzuschätzen und der ratsuchenden Person bei dieser Reaktion zur Seite zu stehen, das sind tägliche Herausforderungen für die Beratenden.

Die vorgelegten Zahlen in diesem Bericht basieren auf der Auswertung der Beratungsfälle der 24 angeschlossenen Fachstellen des Beratungsnetzes für Rassismuspfer. Das Beratungsnetz besteht seit 2005 als Joint Venture zwischen der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und der Menschenrechtsorganisation humanrights.ch. Mit dem vorliegenden Bericht wird die siebzehnte Auswertung von Beratungsfällen in der Schweiz veröffentlicht.

Im Jahr 2024 haben die angeschlossenen Beratungsstellen in 1211 Fällen Betroffene von rassistischer Diskriminierung beraten und begleitet. Das sind 335 Fälle mehr als im Vorjahr, was einer Zunahme von 38% entspricht. Wenn man bedenkt, dass nur sehr wenige Stellen in dieser Zeit ihre Stellenprozentage aufstocken konnten, ist diese zusätzliche Arbeitslast für die Beratungsstellen nicht zu unterschätzen. Die Gründe für die Zunahme der Fälle bleiben schwierig zu eruieren. Es gibt sicherlich eine höhere Bereitschaft von Betroffenen, Zeuginnen und Zeugen und Fachpersonen, rassistische Vorfälle zu melden und Beratung in Anspruch zu nehmen. Das Thema Rassismus hat auch nach wie vor eine hohe Präsenz in den Medien. Der Krieg im Nahen Osten und die damit verbundene Zunahme von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus, die aktuellen politischen Debatten in der Schweiz, aber auch in unseren Nachbarländern, über Migration und Flucht und das Erstarken rechter bis rechtsextremer Parteien dürften ebenfalls ihren Teil dazu beigetragen haben, dass die Nachfrage für Beratung zunimmt.

Trotz steigender Beratungsfälle und Meldungen bleibt festzuhalten, dass diese nur die Spitze des Eisbergs darstellen und kein vollständiges Bild rassistischer Vorfälle in der Schweiz liefern. Um die gesamte Dimension von Rassismus und Diskriminierung in der Schweiz zu erfassen, bräuchte es weiterhin ein umfassendes Monitoring sowie vertiefte Forschung. Das Angebot der Beratungsstellen ist vielen potenziell von Rassismus betroffenen Menschen schlicht nicht bekannt und viele Menschen haben aufgrund von Mehrfachbelastungen auch nicht die Ressourcen, Beratungsstellen aufzusuchen und Beratung in Anspruch zu nehmen.

Die Arbeit der Beratungsstellen bleibt jedoch für Betroffene weiterhin essenziell. Eine Fachperson, die ein offenes Ohr hat, das eigens Erlebte ernst nimmt und dokumentiert, ist für viele nach einem rassistischen Übergriff sehr wichtig. In der Beratung können zudem Handlungsoptionen aufgezeigt werden. Die Beratungsstellen können Ratsuchende eng begleiten oder sie ermächtigen, weitere Schritte selbst anzugehen. Die Dokumentation der Fälle soll zudem zu einer nachhaltigen Sensibilisierung von Behörden, Arbeitgebenden, Lehrpersonen und der gesamten Öffentlichkeit beitragen.

\*farbig unterstrichene Begriffe werden im Glossar auf S. 24/25 erläutert.

# Methodik

Der vorliegende Bericht bietet eine Auswertung der Beratungsfälle des Jahres 2024, 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 vorgefallen war oder einfach eine allgemeine Information eingeholt wurde, ohne dass ein Vorfall von rassistischer 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 anonymer Brief oder Medienbeiträge) fliessen nicht in die detaillierte Auswertung ein, werden aber separat berücksichtigt (vgl. Teil IV, S. 23). Unberücksichtigt bleiben auch 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 einerseits sehr viele Beratungsstellen, die nicht auf rassistische Diskriminierung spezialisiert sind und dennoch Fälle bearbeiten, in denen rassistische Diskriminierung eine Rolle spielt, andererseits suchen sehr viele Betroffene nach einem Vorfall keine Beratungsstelle auf. Der vorliegende Bericht ist somit ein wichtiger Mosaikstein im nationalen Monitoring rassistischer Diskriminierung sowie eine Ergänzung des Berichts zu Antisemitismus in der Schweiz des Schweizerischen Israelitischen Gemeindebundes (SIG) und der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA) bzw. des Berichts der Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD). 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 (vgl. «Rassismus in Zahlen» unter: <https://www.rassismus-in-zahlen.admin.ch/de>).

# Die Beratungsstellen im Überblick\*



## 1 Kanton Aargau

AIA: [integration@integrationaargau.ch](mailto:integration@integrationaargau.ch)

## 2 Kantone Basel-Land und Basel-Stadt

Stopp Rassismus: [info@stopprassismus.ch](mailto:info@stopprassismus.ch)

## 3 Kanton Bern

gggfon: [melde@gggfon.ch](mailto:melde@gggfon.ch)  
RBS: [info@rbsbern.ch](mailto:info@rbsbern.ch)

## 4 Kanton Freiburg

Info-Rassismus:  
[inforacismefribourg@caritas.ch](mailto:inforacismefribourg@caritas.ch)

## 5 Kanton Genf

C-ECR: [contact@c-ecr.ch](mailto:contact@c-ecr.ch)

## 6 Kanton Graubünden

Beratungsstelle für Opfer rassistischer  
Diskriminierung: [rassismusberatung@gr.ch](mailto:rassismusberatung@gr.ch)

## 7 Kanton Jura

BIJ: [secr.bi@jura.ch](mailto:secr.bi@jura.ch)

## 8 Stadt Lausanne

BLI: [inforacisme@lausanne.ch](mailto:inforacisme@lausanne.ch)

## 9 Kanton Luzern

10 Kanton Nidwalden

11 Kanton Obwalden  
FABIA: [info@fabialuzern.ch](mailto:info@fabialuzern.ch)

## 12 Kanton Neuenburg

COSM: [cosm@ne.ch](mailto:cosm@ne.ch)

## 13 Kanton Schaffhausen

Integres: [info@integres.ch](mailto:info@integres.ch)

## 14 Kanton Schwyz

## 15 Kanton Uri

kom-in: [integration-sz@kom-in.ch](mailto:integration-sz@kom-in.ch)

## 16 Kanton Solothurn

frabina: [info@frabina.ch](mailto:info@frabina.ch)

## 17 Kanton St. Gallen

## 18 Kanton Appenzell-Ausserrhoden

## 19 Kanton Appenzell-Innerrhoden

## 20 Kanton Thurgau

## 21 Kanton Glarus

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

## 22 Kanton Tessin

CPD: [cpd@discriminazione.ch](mailto:cpd@discriminazione.ch)

## 23 Kanton Waadt

BCI: [info.integration@vd.ch](mailto:info.integration@vd.ch)

## 24 Kanton Wallis

B-ECR: [ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch](mailto:ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch)

## 25 Kanton Zug

Kantonale Anlaufstelle: [integration@zg.ch](mailto:integration@zg.ch)

## 26 Kanton und Stadt Zürich

ZüRAS: [info@zueras.ch](mailto:info@zueras.ch)

## Ganze Schweiz

### Alle Vorfälle

EKR: [ekr-cfr@gs-edi.admin.ch](mailto:ekr-cfr@gs-edi.admin.ch)

### Antisemitische Vorfälle (exkl. Romandie)

SIG: [vorfall@swissjews.ch](mailto:vorfall@swissjews.ch)

### Feindlichkeit gegen Jenische, Sinti und Roma

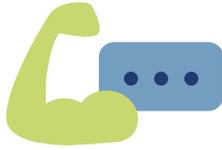
Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende:  
[beratung@stiftung-fahrende.ch](mailto:beratung@stiftung-fahrende.ch)

### Vorfälle von anti-muslimischem Rassismus

DIAC: [permanence@diac-reseau.ch](mailto:permanence@diac-reseau.ch)

\* Weitere Informationen unter:  
[network-racism.ch](http://network-racism.ch)

# Was tun die Beratungsstellen?\*



**Psychosoziale  
Beratung**  
Empowerment Ansatz



**Auskunft  
& Information**



**Mediation**  
Verhandlung zwischen  
Konfliktparteien



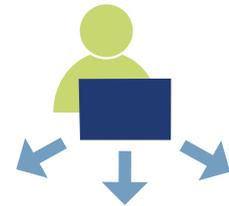
**(Rechts-)  
Beratung**



**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.

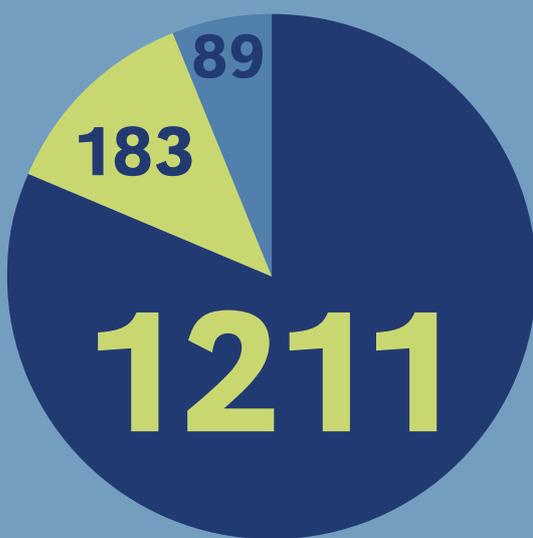
## Bedeutung des Beratungsnetzes für Bund und Kantone

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, stärkt und fördert die interkantonale Vernetzung und den Diskriminierungsschutz. Es unterstützt damit die Kantone bei der Erfüllung ihres Auftrags. Zudem macht der jährliche Auswertungsbericht die Arbeit der kantonalen Beratungsstellen sichtbar. Der Bund und alle Kantone unterstützen das Beratungsnetz finanziell. Diese Strukturfinanzierung ist für das Projekt unerlässlich.

# Berichtsjahr 2024: Das Wichtigste in Kürze

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2024 von den beteiligten Beratungsstellen 1483 Fälle registriert. Im Hauptteil des vorliegenden Berichts werden diejenigen 1211 Beratungsfälle ausgewertet, bei welchen eine rassistische Diskriminierung vorlag oder nicht ausgeschlossen werden konnte.

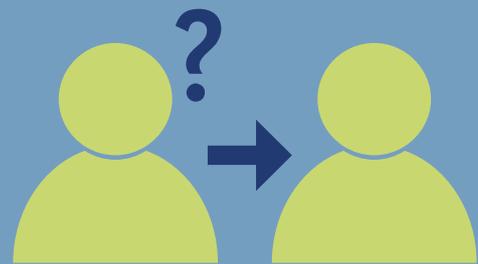
## Beratungsfälle



Anzahl Fälle insgesamt: 1483, erfasst von 24 Beratungsstellen

- Beratungsfall: rassistische Diskriminierung: 1211
- Einfache Meldung: 183
- Beratungsfall: offensichtlich keine rassistische Diskriminierung: 89

## Ratsuchende Personen



# 726

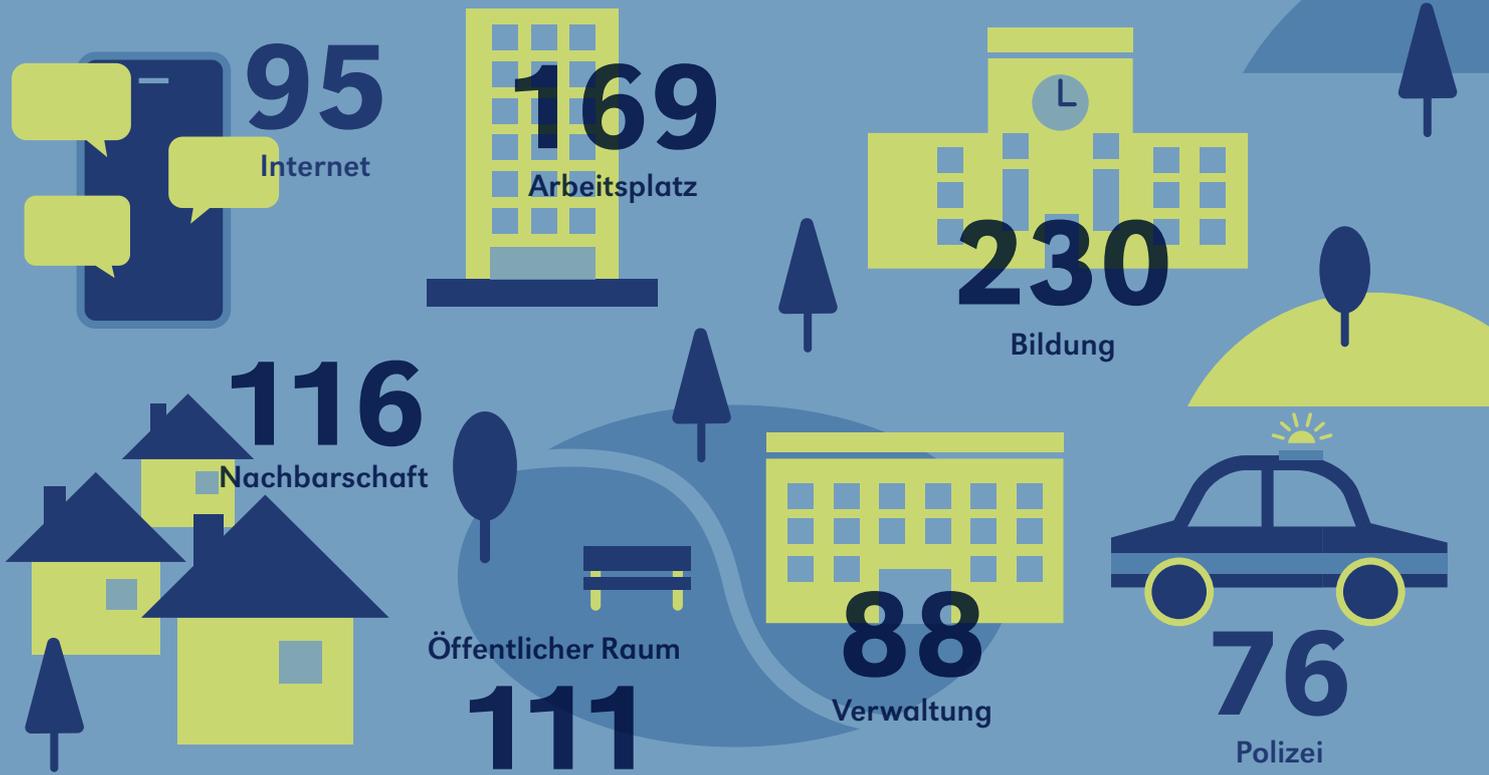
Direkt Betroffene

726 der 1211 Beratungsfälle rassistischer Diskriminierung wurden im Berichtsjahr von direkt Betroffenen gemeldet.

## Anzahl ausgewerteter Beratungsfälle pro Berichtsjahr:

2008: 87 Fälle, erfasst von 5 Beratungsstellen	2017: 301 Fälle, erfasst von 27 Beratungsstellen
2009: 162 Fälle, erfasst von 5 Beratungsstellen	2018: 278 Fälle, erfasst von 24 Beratungsstellen
2010: 178 Fälle, erfasst von 7 Beratungsstellen	2019: 352 Fälle, erfasst von 22 Beratungsstellen
2011: 156 Fälle, erfasst von 10 Beratungsstellen	2020: 572 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2012: 196 Fälle, erfasst von 11 Beratungsstellen	2021: 630 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2013: 192 Fälle, erfasst von 11 Beratungsstellen	2022: 708 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2014: 249 Fälle, erfasst von 15 Beratungsstellen	2023: 876 Fälle, erfasst von 23 Beratungsstellen
2015: 239 Fälle, erfasst von 18 Beratungsstellen	2024: 1211 Fälle, erfasst von 24 Beratungsstellen
2016: 199 Fälle, erfasst von 26 Beratungsstellen	

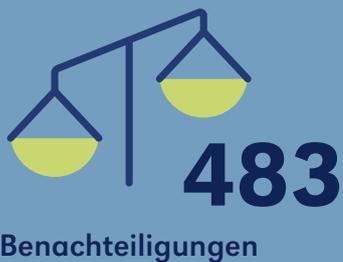
## Lebensbereiche, in denen die Diskriminierungen stattfanden



Der Bereich Bildung mit 230 Fällen und der Arbeitsplatz mit 169 Fällen sind weiterhin die am stärksten betroffenen Lebensbereiche.

Es ist zu beachten, dass der Bereich Bildung neben der obligatorischen Primar- und Oberstufe auch Fälle aus Kita und Kindergarten, Berufsausbildung und Gymnasium sowie Fälle aus der Erwachsenenbildung umfasst.

### Art und Weise der Diskriminierung



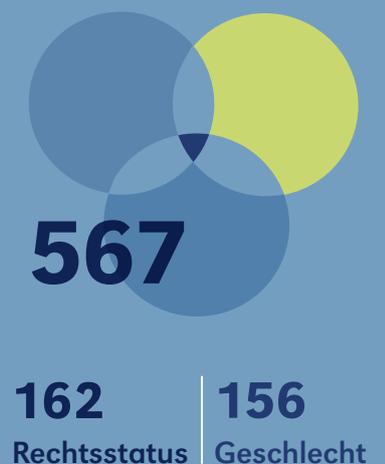
Im Berichtsjahr 2024 machten «Benachteiligungen» mit 483 Nennungen und «Andere herabsetzende Äußerungen und Illustrationen» mit 410 Nennungen die häufigsten Formen der Diskriminierung aus.

### Involvierte Vorurteile und Ideologien



Ausländerfeindlichkeit/Fremdenfeindlichkeit ist mit 426 Nennungen gefolgt von Anti-Schwarzem Rassismus mit 368 Nennungen weiterhin das am häufigsten genannte Diskriminierungsmotiv. An dritter Stelle folgt die Kategorie des antimuslimischen Rassismus, die im Berichtsjahr am meisten zugenommen hat (209 Nennungen), gefolgt von Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit 142 Nennungen. Ebenfalls häufig genannt wurde Rassismus gegen Menschen aus dem asiatischen Raum mit 79 Nennungen, sowie Fälle von Antisemitismus mit 66 Nennungen.

### Mehrfach-diskriminierung



In 567 Fällen, d.h. in praktisch jedem zweiten Beratungsfall, stellten die Beratungsstellen zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung eine Mehrfachdiskriminierung fest. Diese bezog sich überwiegend auf den Rechtsstatus mit 162 Nennungen sowie auf das Geschlecht mit 156 und die soziale Stellung mit 109 Nennungen.

## Unbegründete Kontrolle und erniedrigende Behandlung durch die Polizei

Herr X., eine Person of Color, sitzt wie jeden Mittag in seinem Stammrestaurant. Plötzlich kommen zwei Polizisten zu seinem Tisch und verlangen seinen Ausweis. Sie durchsuchen zuerst ihn, dann auch seine Taschen und legen ihm Handschellen an. Alles passiert, ohne dass Herr X. eine Erklärung erhält, warum so gegen ihn vorgegangen wird. Er wird vor den Augen aller Menschen im Restaurant abgeführt und auf eine Polizeistation gebracht. Erst dort erfährt er, dass er einem mutmasslichen Dieb ähneln soll. Als ihm ein Foto des Verdächtigen gezeigt wird, weist er darauf hin, dass diese Person absolut keine Ähnlichkeit mit ihm hat. Obwohl die Person auf dem Foto eindeutig weiss ist und keine Ähnlichkeit aufweist, muss er eine demütigende Leibesvisitation über sich ergehen lassen und wird stundenlang festgehalten, ohne seine Familie benachrichtigen zu dürfen. Erst nach Stunden wird er ohne Erklärung freigelassen. Tage später erhält Herr X. einen Anruf von der Polizei, die ihm mitteilt, dass er nicht mehr verdächtig sei. Eine offizielle Entschuldigung bleibt aus. Als Herr X. die Unangemessenheit des Vorgehens kritisiert, erklärt die Polizei, dies sei ein «Standardverfahren».

Die Beratungsstelle interveniert und fordert mittels eines Schreibens an die Kantons- und Stadtpolizei eine Stellungnahme zu diesem Fall von Racial Profiling. Leider bleibt die Antwort der Kantonspolizei oberflächlich und unbefriedigend. Sie weist ebenfalls nur darauf hin, dass dies ein Standardverfahren sei. Der Fall ist am Ende des Berichtsjahrs noch nicht abgeschlossen, da der Betroffene noch weitere Schritte erwägt.

## Rechtsextreme Sticker an Briefkasten einer Beratungsstelle

Mitarbeitende einer Beratungsstelle, die im Asyl- und Antirassismusbereich tätig sind, entdecken am Morgen, als sie zur Arbeit kommen, dass der Eingangsbereich und der Briefkasten der Beratungsstelle mit Klebern einer rechtsextremene Organisation verunstaltet ist.

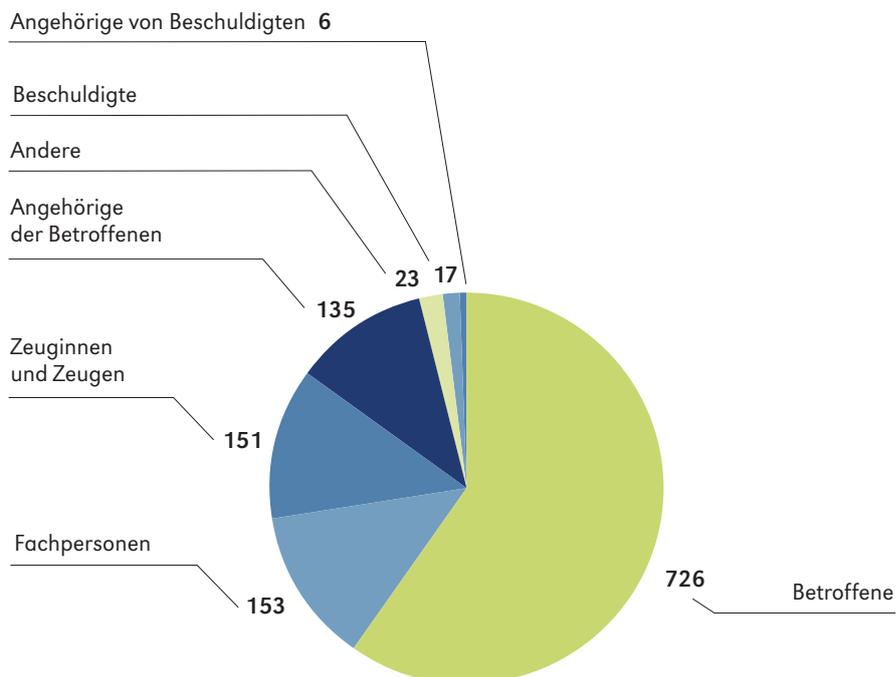
Die betroffene Beratungsstelle reicht eine Strafanzeige gegen unbekannt ein.

# Kontaktaufnahme und Dienstleistungen

Die Beratung wird überwiegend von direkt betroffenen Menschen aufgesucht. Sie berichten von Grenzüberschreitungen, verbalen und physischen Übergriffen, Herabwürdigungen sowie Ausschlüssen und Benachteiligungen durch Institutionen und Behörden, aber auch Privatpersonen. Auch Meldungen von Zeuginnen und Zeugen sowie Fachpersonen nehmen von Jahr zu Jahr zu. Dies macht deutlich, dass Rassismus nicht nur rassifizierte Menschen betrifft, sondern die Gesamtgesellschaft. Das Engagement, Rassismus proaktiv entgegenzuwirken, steigt.

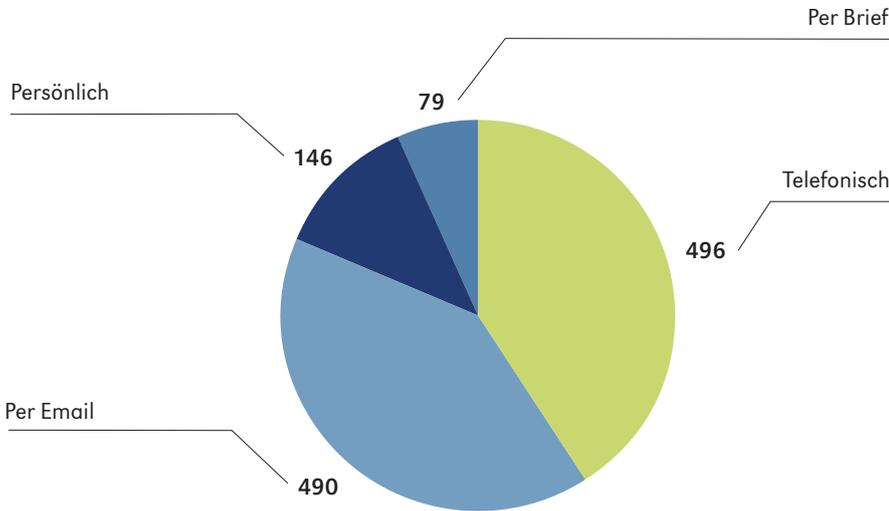
## Welche Personen haben Rat gesucht?

Anzahl Beratungsfälle: 1211



# Wie wurde Kontakt aufgenommen?

Anzahl Beratungsfälle: 1211



## Fallbeispiel N°3

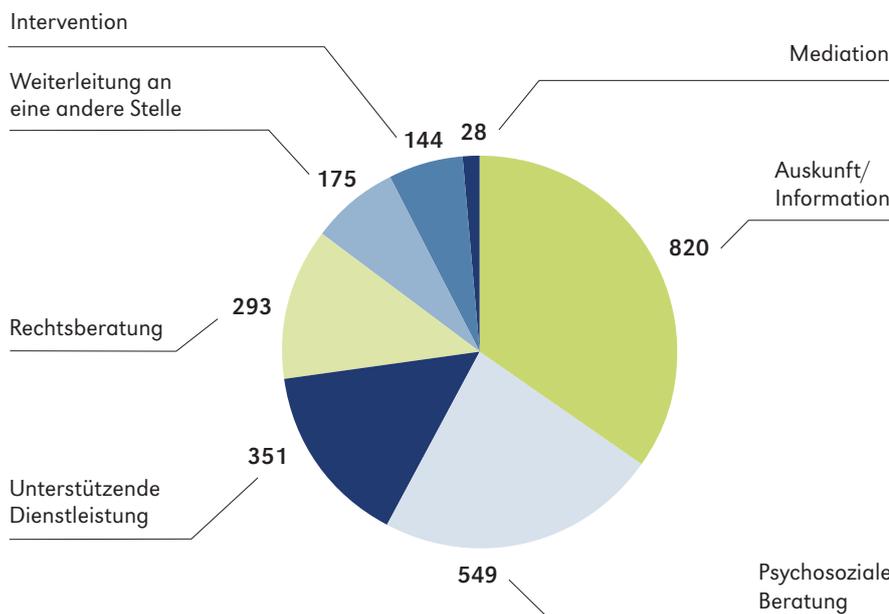
### Rassistische Diskriminierung in der Schule

Eine besorgte Lehrerin wendet sich an die Beratungsstelle. Sie berichtet von Mobbingvorfällen, teils mit rassistischem Hintergrund, gegen einen ihrer Schüler. Unter anderem seien Hakenkreuze auf sein Pult geritzt worden. Sie bittet um Beratung bezüglich ihres Vorgehens und möglicher Interventionen.

Die Beratungsstelle macht nach Rücksprache mit dem Kollegium eine erste Intervention in der betroffenen Klasse. Dabei erhalten die Schülerinnen und Schüler einen Input zum Thema Rassismus und haben die Möglichkeit, sich darüber auszutauschen. Im Verlauf der Diskussion kommen rassistische Witze zur Sprache, woraufhin eine zweite Intervention geplant wird. In dieser werden diskriminierende Begriffe und die damit verbundenen Reaktionen und Verletzungen thematisiert. Die Schülerinnen und Schüler können zudem ihre Meinung zur Klassengemeinschaft und zu ihrer persönlichen Situation ausdrücken. Die Rückmeldungen, sowohl von den Schülerinnen und Schülern als auch von der anwesenden Lehrperson, sind positiv und die Situation in der Klasse hat sich nach der Intervention wieder beruhigt.

# Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?

Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)



## Fallbeispiel N°4

### Rassismus durch Patienten im Pflegeheim

Frau Y. arbeitet in einem Pflegeheim und wird dort von einem demenzkranken Bewohner regelmässig rassistisch beleidigt, unter anderem mit dem N-Wort. Trotz der Anfeindungen verrichtet sie ihre Arbeit gewissenhaft und mit der gleichen Sorgfalt wie immer. Nach etwa einem Jahr fordert die Ehefrau des Mannes, dass Frau Y. ihn nicht mehr pflege, die Hautfarbe von Frau Y. würde ihren Mann aufregen. Es wird in einem gemeinsamen Gespräch entschieden, dass Frau Y. den Mann nicht mehr betreut. Die Ehefrau macht dabei abwertende Kommentare über «afrikanische» Pflegekräfte. Frau Y. versucht danach, der Ehefrau aus dem Weg zu gehen. Dies führt zu einer Beschwerde seitens der Ehefrau, und die Vorgesetzte lädt Frau Y. zu einer Aussprache ein. Frau Y. hat bei dem Gespräch keine Möglichkeit, ihre Sicht darzulegen und die Vorgesetzte erachtet die Angelegenheit danach als erledigt.

Frau Y. verfasst einen Brief an ihre Vorgesetzte, in dem sie ihre Situation schildert. Bevor sie ihn abschickt, bittet sie die Beratungsstelle um Rückmeldung. Die Beratungsstelle unterstützt sie und verweist auf die Pflicht der Arbeitgeberin, sie vor (rassistischer) Belästigung zu schützen. Frau Y. fühlt sich durch die Beratung bestärkt und entscheidet sich, den Brief abzuschicken.

## Diskriminierung durch Immobilienagentur

Eine Sozialarbeiterin wendet sich wegen einer Geflüchtetenfamilie an die Beratungsstelle. Die Familie lebt seit zwei Jahren in einer schimmelbelasteten Wohnung. Nach anfänglicher, erfolgloser Behandlung durch die Immobilienagentur wird die Familie fälschlicherweise für den Schimmel verantwortlich gemacht. Trotz ärztlicher Bescheinigungen über gesundheitliche Beschwerden, insbesondere bei den Kleinkindern, wird das Problem nicht behoben. Die Agentur lehnt eine vorzeitige Vertragsauflösung ab und behauptet, das Problem liege an «unangemessenen kulturellen Praktiken» der Familie.

Die Beratungsstelle rät der Sozialarbeiterin, Nachweise für den Schimmelbefall und die Lüftungspraxis zu sammeln, um die Argumente der Agentur zu entkräften und einen Antrag bei der Schlichtungsbehörde zu stellen. Parallel sollte eine neue Wohnung gesucht werden. Bei ausbleibender Einigung mit der Schlichtungsbehörde wird ein Antrag an das Mietgericht mit gleichzeitiger Beantragung von Prozesskostenhilfe empfohlen. Der Ausgang des Verfahrens ist am Ende des Berichtsjahrs noch offen.

## Rassistische Herabwürdigung und Drohung durch Vorgesetzte

Frau Z. wendet sich an die Beratungsstelle, da sie am Arbeitsplatz wiederholt rassistisch diskriminiert wurde und die Arbeitgebenden nicht einschritten. Im Zentrum der Beratungsgespräche steht eine verstörende SMS-Nachricht, die ihre Teamleiterin an zwei Mitarbeitende versandt hatte. Darin drohte sie Frau Z. Gewalt an und beleidigte sie vulgär und rassistisch. Trotz dieser Nachricht unternahm die Arbeitgeberin nichts und unterstützte Frau Z. nicht. Frau Z. wurde schlussendlich das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Die Beratungsstelle unterstützt die Ratsuchende durch zahlreiche Gespräche. Die Beratungsstelle verfasst zuhanden der Arbeitgebenden sowie der Staatsanwaltschaft eine fachliche Stellungnahme zur rassistischen Diskriminierung basierend auf der SMS-Nachricht. Schliesslich erzielt der Anwalt über die Rechtsschutzversicherung von Frau Z. eine aussergerichtliche Einigung bezüglich der missbräuchlichen Kündigung, die eine Entschädigungszahlung sowie die Korrektur ihres Arbeitszeugnisses umfasst. Dank der schriftlichen Intervention der Beratungsstelle werden zudem keine Einstelltage durch das RAV verhängt.

# In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?

Am häufigsten wurden Meldungen im Bereich Organisationen, Institutionen und Privatwirtschaft mit 648 Fällen, gefolgt von der Öffentlichkeit mit 360 Fällen, genannt. Der staatliche Bereich folgt an dritter Stelle mit 354 Nennungen und abschliessend der Bereich Privatleben mit 208 Nennungen.

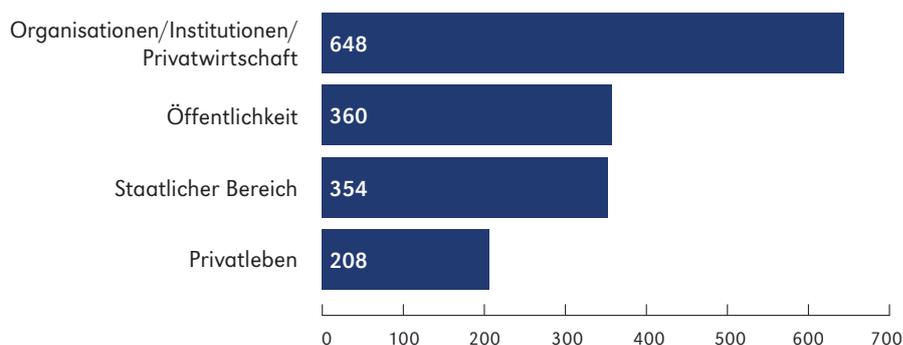
Bei den Unterkategorien sind Bildungseinrichtungen mit 230 Fällen gefolgt vom Arbeitsplatz mit 169 Fällen die am stärksten betroffenen Lebensbereiche. Im Bereich Bildung sind mit Abstand am meisten Meldungen aus der obligatorischen Schule (Kindergarten, Primarschule und Oberstufe) eingegangen mit 164 Nennungen. Danach folgen Fachhochschulen und Hochschulen mit 15 Nennungen und Berufsausbildung und Brückenangebote (nach der obligatorischen Schule) mit 14 Nennungen.

An dritter Stelle folgt der Wohnungsmarkt und Mietverhältnisse mit 53 Nennungen. Gleich darauf folgt der Arbeitsmarkt mit 40 Nennungen.

Am stärksten zugenommen haben im Berichtsjahr gemeldete Vorfälle im Internet und auf Social Media, wozu auch Kommentarspalten von Online-Medien zählen.

## Oberkategorien Lebensbereich

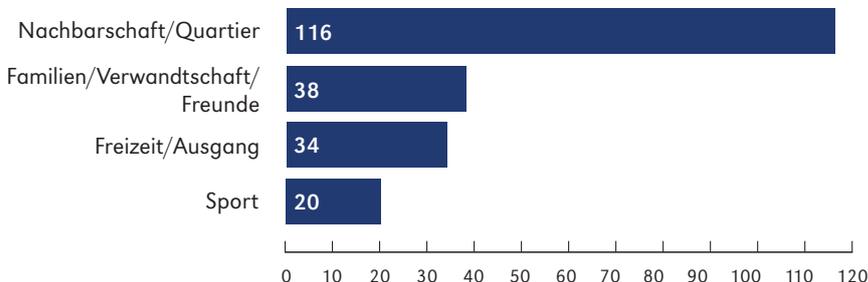
Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)



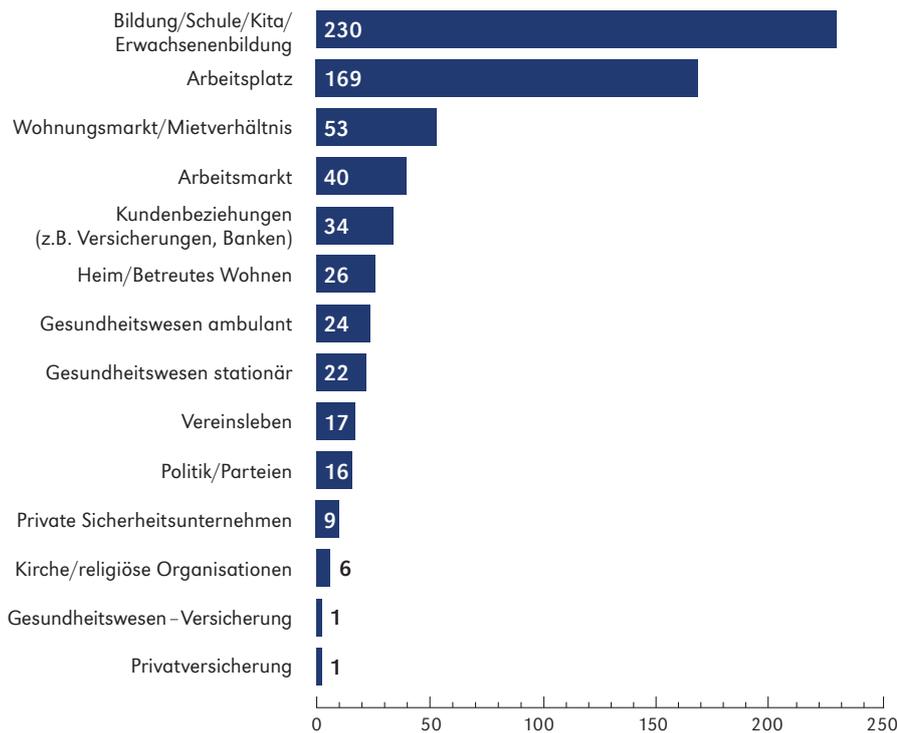
## Unterkategorien Lebensbereich

Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)

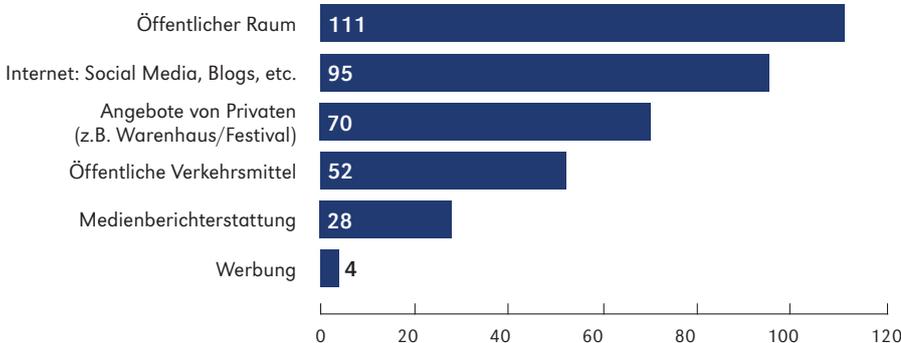
### Privatleben



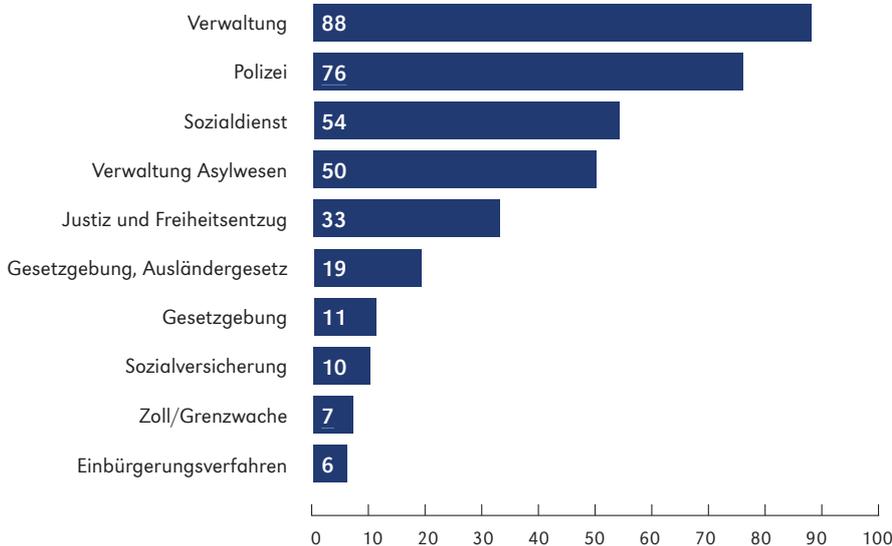
**Organisationen/Institutionen/Privatwirtschaft**



**Öffentlichkeit**



**Staatlicher Bereich**



Fallbeispiel N°7

**Polizeikontrolle unter fragwürdigen Bedingungen**

Nach Feierabend beobachten zwei Mitarbeitende einer Beratungsstelle eine besorgniserregende Szene: Drei Schwarze Männer stehen in Unterwäsche auf der Strasse, während zwei Polizisten sie kontrollieren – ohne jegliche Privatsphäre. Nachdem sie sich wieder anziehen dürfen, treffen weitere Polizeikräfte ein. Daraufhin wird einer der Männer von der Gruppe getrennt und muss sich erneut bis auf die Unterwäsche ausziehen, wobei der zuständige Polizist teilweise selbst die Entkleidung des Mannes vornimmt. Anschliessend wird die Gruppe der Männer unter Polizeibegleitung in Richtung Polizeiposten geführt.

Die Mitarbeitenden der Beratungsstelle äussern gegenüber der Polizei Bedenken bezüglich Racial Profiling und dem herabwürdigenden Vorgehen. Ein Vorgesetzter der Polizei meldet sich daraufhin bei der Beratungsstelle. In einem Gespräch wird der diskriminierende Aspekt des Vorgehens thematisiert. Der Vorgesetzte zeigt Verständnis, weist jedoch die Diskriminierungsvorwürfe zurück, und signalisiert, die Anregungen intern weiterzuverfolgen.

Fallbeispiel N°8

**Rassistische Diskriminierung durch Nachbarn**

Als Frau A.s Sohn seinen Roller im Eingangsbereich abstellt, fordert ein Nachbar grob dessen Entfernung. Auf Frau A.s Nachfrage erklärt er, ihr Sohn verstosse gegen die Hausordnung. Als sie seine schweizerdeutsche Antwort nicht sofort versteht, fragt er herablassend, ob sie «kein Deutsch» spreche. Anschliessend fordert er sie mehrfach auf, ihr Kopftuch abzunehmen, und tritt ihr bedrohlich nahe, trotz ihrer Aufforderung, dies zu unterlassen. Es kommt in der Folge immer wieder zu Auseinandersetzungen mit dem Nachbarn.

Die Beratungsstelle erörtert mit Frau A. verschiedene Handlungsoptionen. Sie entscheidet sich für eine schriftliche Intervention bei der zuständigen Abteilung der Genossenschaft, um eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus innerhalb der gesamten Genossenschaft anzustossen. Die angeschriebene Abteilung nimmt das Anliegen auf und verspricht, dieses bei der Geschäftsleitung einzubringen. Im Kontakt mit verschiedenen anderen Abteilungen der Genossenschaft, u.a. wegen eines Umzugs der Familie in eine andere Wohnung, um sich gegen diese wiederholenden Angriffe zu schützen, zeigt sich, dass das Wissen und der Umgang mit Rassismus und rassistischer Diskriminierung der einzelnen Abteilungen sehr unterschiedlich ist und entsprechende Massnahmen innerhalb der Institution wichtig wären.

## Angriff auf Joggerin

Frau Y. meldet sich nach einem rassistisch motivierten Angriff beim Joggen bei der Beratungsstelle. Ein Bauer hatte sie auf einer Gemeindestrasse attackiert, versucht ihren Hund zu treten und sie ins Gesicht zu schlagen, dabei beleidigte er sie rassistisch und vulgär. Schliesslich stiess er sie zu Boden. Die Polizei, die Frau Y. rief, riet von einer Anzeige ab, obwohl der Bauer den Angriff zugab. Erst auf Frau Y.s Insistieren wurde die Anzeige aufgenommen.

Frau Y. erlitt eine Armverletzung und war krankgeschrieben. Die Beratungsstelle unterstützt sie bei der Analyse des Falls und vermittelt ihr psychologische Hilfe bei der Opferberatungsstelle. Nachdem die Rechtsschutzversicherung die Übernahme des Falls ablehnt, interveniert die Beratungsstelle erfolgreich, sodass Frau Y. eine Rechtsvertretung erhält.

## Diskriminierung und Mobbing in der Nachbarschaft

Nach Erhalt seiner Aufenthaltsbewilligung B als anerkannter Geflüchteter zog Herr K. in eine Zweizimmerwohnung. Sein neuer Nachbar reagierte von Anfang an ablehnend und beleidigend. Über fünf Monate hinweg wurde Herr K. verbal und per WhatsApp rassistisch beleidigt. Der Nachbar bezeichnete ihn als «Waschlappen», unterstellt ihm Sozialmissbrauch und äusserte sich immer wieder rassistisch. Herr K. kündigte schliesslich die Wohnung. Am Auszugstag wurde er erneut rassistisch beschimpft.

Herr K. wendet sich an eine Beratungsstelle, um sich gegen das Verhalten des Nachbarn zu wehren und rechtliche Beratung zu erhalten. Mit Unterstützung der Beratungsstelle stellt er nach einer juristischen Ersteinschätzung einen Strafantrag. Die Staatsanwaltschaft erlässt einen Strafbefehl gegen den Nachbarn und dieser erhält eine Geldstrafe wegen Beschimpfung. Herr K. meldet sich nochmals bei der Beratungsstelle und bedankt sich für die Hilfe.

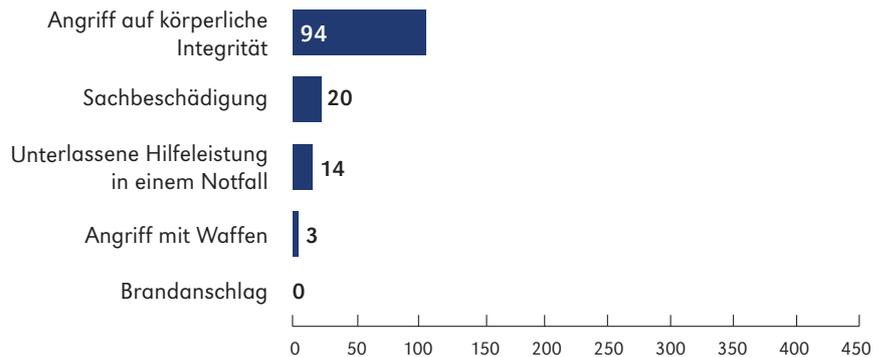
# Wie wurde diskriminiert?

Auch im Berichtsjahr 2024 wurde als Form der rassistischen Diskriminierung am meisten die Kommunikation genannt mit 1218 Nennungen. Darunter fallen herabsetzende Äusserungen, Beschimpfungen, öffentlich geäusserte Hassrede, aber auch Drohungen. Danach folgen Formen von Ausgrenzungen mit 1083 Nennungen. Dazu zählen Benachteiligungen, herabwürdigende Behandlungen sowie Mobbing. Besorgniserregend sind die 206 dokumentierten Gewaltvorfälle. Am meisten zugenommen haben die Fälle von öffentlich geäusselter Hassrede im Vergleich zum Berichtsjahr 2023.

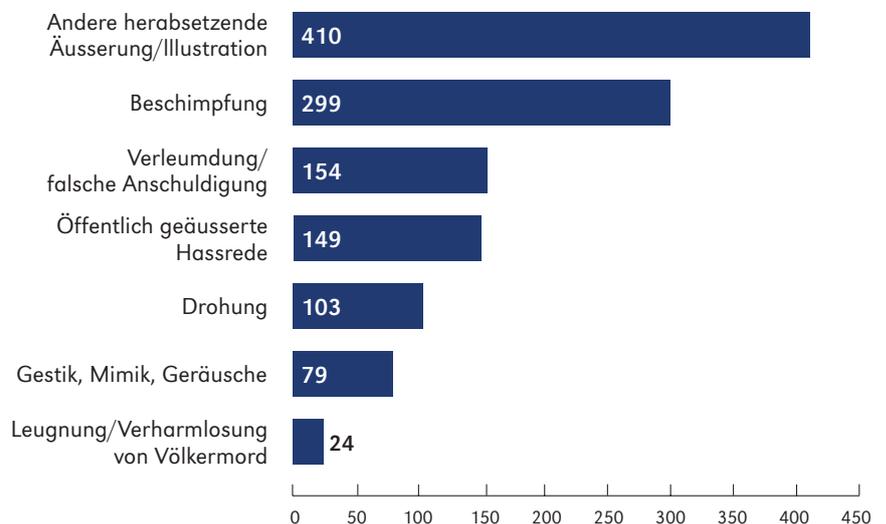
## Art und Weise der Diskriminierung

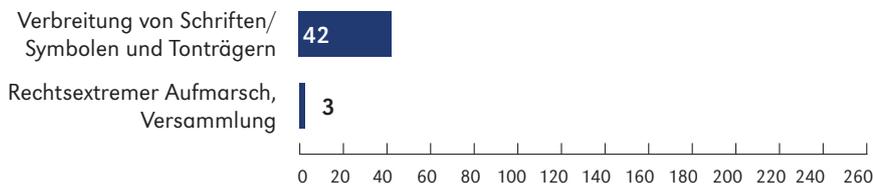
Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)

### Gewalt (Total 131 Nennungen)



### Kommunikation (Total 1218 Nennungen)



**Ausgrenzung** (Total 1158 Nennungen)**Rechtsextreme Propaganda** (Total 45 Nennungen)

## Fallbeispiel N°11

**Polizeikontrolle und Fesselung wegen zu lautem Musikhören**

Herr Z., ein Schwarzer Mann, sitzt an seinem Lieblingsplatz und hört Musik. Als zwei Polizisten vorbeikommen, weisen sie ihn harsch an, dass laut Musik hören hier verboten sei. Da an diesem Ort sehr viele Menschen laut Musik hören, war Herr Z. dieses Verbot nicht bewusst. Er gibt Name und Geburtsdatum an, zögert jedoch beim Ausweis. Daraufhin wird er zu Boden gedrückt, gefesselt und zur Polizeistation gebracht, wo er drei Stunden in einer Zelle wartet. Er erhält zwei Anzeigen, eine wegen Weigerung zur Ausweiskontrolle und eine wegen der Musik.

Verängstigt wendet sich Herr Z. an die Beratungsstelle und sucht sich einen Anwalt. Die Beratungsstelle bietet Herr Z. an, nach Abschluss des juristischen Verfahrens das Gespräch mit der Polizei zu suchen und bietet Unterstützung bei der Aufarbeitung des Polizeiverhaltens an. Das Gespräch mit der Polizei wird 2025 stattfinden.

## Fallbeispiel N°12

**Keine Betreuung für fastende Kinder**

Eine staatlich beauftragte Organisation für Mittagstisch und Betreuung erlässt eine Anweisung, wonach fastende Kinder während des Ramadans mittags nicht betreut würden und von den Eltern abgeholt werden müssten. Die Lehrkräfte befragen daraufhin alle Kinder vor der Klasse nach ihrem Fasten und informieren die Eltern über die Abholpflicht. Trotz Bezahlung von Betreuung und Mittagstisch müssen die Eltern ihre Arbeitsplätze verlassen, um die Kinder abzuholen.

Die Beratungsstelle berät die Ratsuchende über Interventionsmöglichkeiten. Ein Schreiben wird an die Direktion der Organisation gesendet und der Fall dem zuständigen kantonalen Amt gemeldet. Das Amt verspricht, sich wieder zu melden, tut dies aber nicht. Im neuen Jahr kommen bereits wieder Meldungen, dass der Ausschluss weiterhin stattfindet. Die Beratungsstelle ist daran, erneut zu intervenieren.

## Fallbeispiel N°13

## Gratiszeitung mit rassistischem Inhalt

Eine Person meldet sich bei einer Beratungsstelle, wegen eines Artikels in einer Gratiszeitung. Im Leitartikel wird zunächst die Schönheit der afrikanischen Tierwelt beschrieben. Anschliessend folgt eine abwertende Darstellung der «afrikanischen Bevölkerung» mit pauschalisierenden und rassistischen Aussagen.

Die Beratungsstelle hilft dem Ratsuchenden, eine Stellungnahme zu verfassen und an den Presserat zu schicken. Eine Rückmeldung des Presserats ist bis zum Jahresabschluss nicht publiziert worden.

## Fallbeispiel N°14

## Rassistische Beschimpfung in der Notfallpraxis

Herr A. geht am späteren Abend in eine Arztpraxis, um sich untersuchen zu lassen, weil er schon länger gesundheitliche Probleme hat. Er hat eine Begleitung, die ihn für die Übersetzung unterstützt. Da es sich um eine Notfallpraxis handelt, wird keine Untersuchung durchgeführt und es wird ihm ein Notfallmedikament verschrieben, das er bereits hat. Da er nicht wusste, dass die Arztpraxis nur für Notfälle vorgesehen ist, versteht er das Vorgehen nicht. Anstatt es zu erklären, beschimpft ihn die Ärztin aufgrund seiner türkischen Herkunft und macht pauschalisierende Aussagen und schliesslich wirft sie ihn aus der Praxis.

Die Beratungsstelle führt ein Gespräch mit Herrn A. und bespricht das weitere Vorgehen bezüglich seiner Gesundheit und der rassistischen Diskriminierung. Gemeinsam verfassen sie einen Brief an die Geschäftsleitung der Praxis, in dem sie um ein klärendes Gespräch und eine Entschuldigung bitten.

# Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?

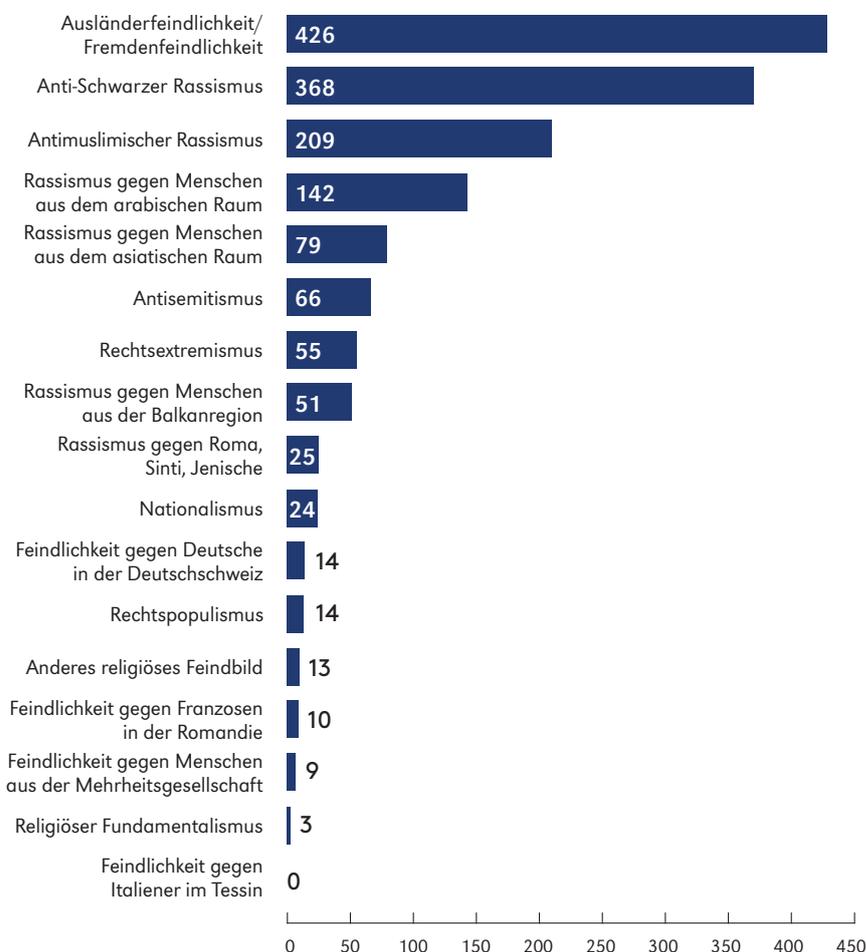
Die am häufigsten genannten Diskriminierungsmotive sind die Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit mit 426 und der anti-Schwarze Rassismus mit 368 Nennungen. Danach folgt sogleich antimuslimischer Rassismus mit 209 Nennungen, sowie Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit 142 Nennungen.

Mit Abstand am stärksten zugenommen haben Fälle von antimuslimischem Rassismus, wobei dieser oft auch zusammen mit Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum (in 62 Fällen), mit Ausländerfeindlichkeit (in 22 Fällen) oder mit anti-Schwarzem Rassismus (in 34 Fällen) genannt wurde.

Fälle von Rassismus gegen Menschen aus dem asiatischen Raum folgt an fünfter Stelle mit 79 Nennungen und darauf Antisemitismus mit 66 Nennungen. Hierzu gilt es zu beachten, dass der SIG Teil des Beratungsnetzes ist und Zahlen zu antisemitischen Beratungsfällen in der Deutschschweiz liefert. Die CICAD, welche die Romandie abdeckt, ist allerdings nicht Teil des Beratungsnetzes. Hinzu kommt, dass mit DIAC im Berichtsjahr 2024 eine neue Beratungsstelle hinzugekommen ist, welche auf Beratung von Menschen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, spezialisiert ist.

### Involvierte Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien

Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)



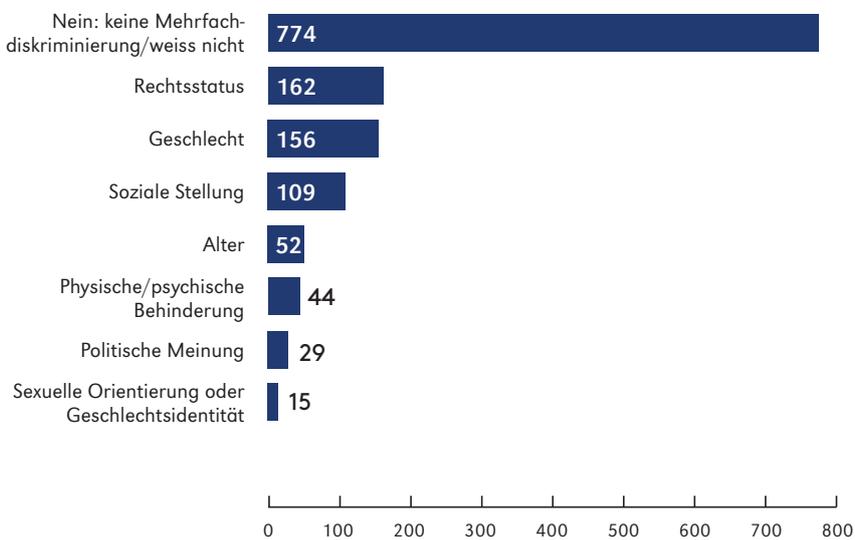
# Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?

Die Beratungsstellen stellten in 567 Fällen, d.h. in mindestens jedem zweiten Beratungsfall, zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung eine Mehrfachdiskriminierung fest. Diese betraf überwiegend den Rechtsstatus mit 162, das Geschlecht mit 156 sowie die soziale Stellung mit 109 Nennungen.

Personen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, leiden besonders unter einem erschwerten Zugang zu Arbeit, Wohnungen und öffentlich zugänglichen Leistungen. Vor allem Menschen aus dem Asylbereich zögern häufig, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, da sie in ständiger Furcht vor realen oder vermeintlichen Auswirkungen auf ihren Aufenthaltsstatus leben. Diese Verstrickung von unterschiedlichen Diskriminierungsformen muss im Sinne eines intersektionalen Ansatzes untersucht und mit zielgerichteten Massnahmen bekämpft werden.

## Mehrfachdiskriminierung

Anzahl Beratungsfälle: 1211 (Mehrfachnennungen möglich)



## Fallbeispiel N°15

### Praktikum wegen Kopftuch abgelehnt

Eine Schülerin der 11. Klasse erhielt eine Praktikumszusage bei einem Detailhandelsgeschäft, wurde jedoch bei Antritt wegen ihres Kopftuchs nach Hause geschickt. Mündliche Begründungen wurden gegeben, jedoch kein Nachweis einer bestehenden Kleiderordnung vorgelegt.

Die Beratungsstelle berät die Lehrkräfte über Interventionsmöglichkeiten, arbeitsrechtliche Grundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten für die Schülerin. Die Schülerin schliesst danach aber die Schule ab, leider ohne Lehrvertrag. Der Kontakt zwischen der Lehrerin und der Schülerin bricht nach dem Schulabschluss ab. Die Lehrerin berichtet der Beratungsstelle, dass solche Fälle leider sehr häufig vorkämen und sie muslimische Schülerinnen und Schüler darauf vorbereiten, wie sie mit vielen Absagen für Lehrstellen umgehen können.

## Fallbeispiel N°16

### Rechtsextremes Mobbing in der Schule

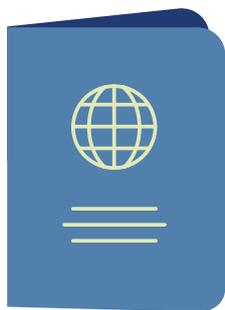
Eine Mutter meldet sich wegen der Diskriminierung ihres 12-jährigen Sohnes, der aufgrund seiner hochdeutschen Sprache und roten Haare von Mitschülerinnen und -schülern ausgegrenzt wird. In der Schule wurden zudem rechtsextreme Symbole gezeigt, Hitlergrüsse gemacht und NS-Lieder gesungen. Die Eltern informierten Lehrkräfte und Schulsozialarbeitende, die Massnahmen ergreifen wollten. Die Mutter vermutet, dass Jugendliche durch soziale Medien radikalisiert werden.

Die Mutter informiert die Lehrkräfte per E-Mail über die Vorfälle und ihre Recherche zu rechtsextremen Inhalten in sozialen Medien, wobei die Beratungsstelle in CC gesetzt wird. Sie wünscht sich eine Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler zu Nationalsozialismus, Rechtsextremismus und Zivilcourage und insbesondere, dass ihr Sohn lernt, für sich einzustehen. Die Beratungsstelle kontaktiert die Schulleitung, bespricht die Problematik und bietet eine Klassenintervention an, die umgesetzt wird. Eine weitere Intervention ist für das neue Jahr geplant.

# Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?

Im letzten Jahr haben sich sehr viele Menschen mit einer Schweizer (Doppel-)Staatsbürgerschaft an die Beratungsstellen gewandt. Zugenommen haben zudem Fälle, in denen Menschen mit französischer oder ukrainischer Nationalität betroffen waren. Die Anzahl betroffener Personen mit Türkischer, Afghanischer oder eritreischer Nationalität bleibt konstant hoch.

## Nationalität



- 196 Keine Angabe
- 48 Weitere Nationalitäten
- 191 Doppelbürgerschaften

### 306

Schweiz

### 56

Frankreich

### 42

Türkei

### 30

Afghanistan

### 29

Eritrea

### je 26

Tunesien  
und Ukraine

### 25

Deutschland

### 21

Italien

### 19

Syrien

### 18

Portugal

### 17

Algerien

### 16

Russland

### je 14

Grossbritannien  
und Iran

### 13

Brasilien

### 12

Marokko

### je 11

Albanien und Sri Lanka

### je 9

Kamerun und USA

### je 8

China, Demokratische Republik  
Kongo, Elfenbeinküste, Kosovo,  
Nigeria, Serbien und Somalia

### je 7

Äthiopien und Spanien

### je 6

Ägypten, Haiti und Rumänien

### je 5

Angola, Indien und Südkorea

## Gender



## Alter



Rassismuserfahrungen wurden im Jahr 2024 am meisten von rassifizierten Männern gemeldet. Die Zahl der Betroffenen zwischen 26 und 65 Jahren hat weiter zugenommen, sowie auch die Zahl der betroffenen Jugendlichen unter 16 Jahren.

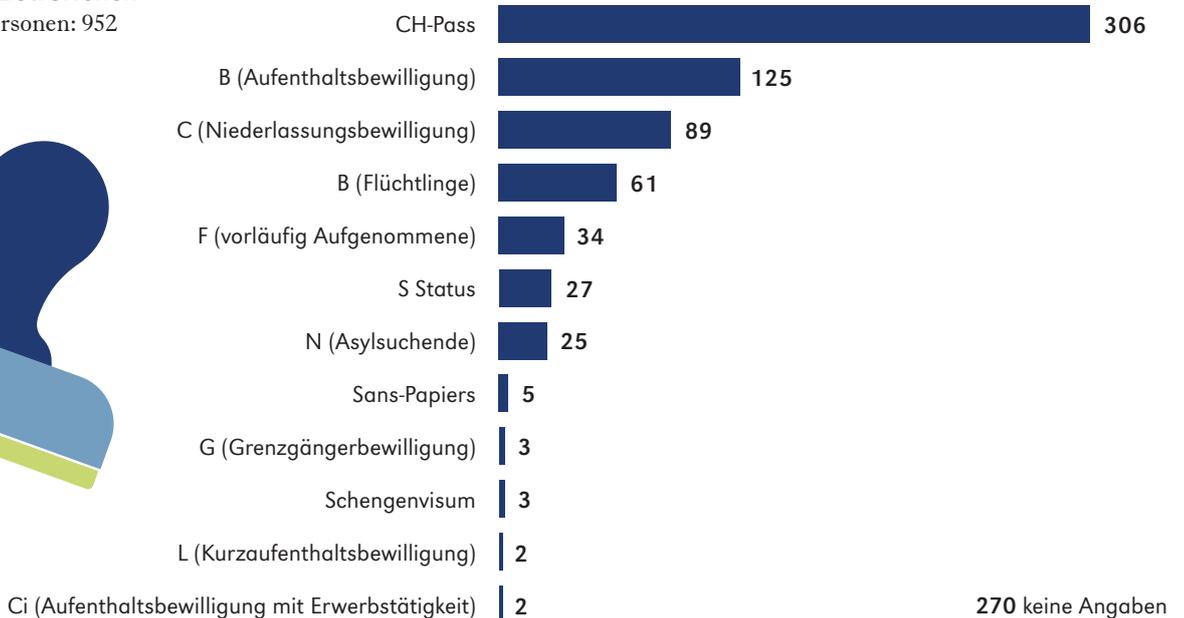
## Rechtsstatus

Menschen ohne sicheren Aufenthaltsstatus suchen seltener Beratung auf, als Menschen mit Schweizer Pass oder Aufenthalts- bzw. Niederlassungsbewilligung. Da Menschen ohne sicheren Aufenthaltstitel der Zugang zu Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohnen

erschwert ist und sie gleichzeitig aber besonders darauf angewiesen sind, um ihren Aufenthaltsstatus nicht ganz zu verlieren, wehren sie sich oft nicht und lassen Diskriminierungen über sich ergehen.

### Rechtsstatus der Betroffenen

Anzahl betroffene Personen: 952



# Interview zu Rassismus im Gesundheitswesen

## Interview mit Vanessa Kangni und Rainer Tan

### 1. Bitte stellen Sie sich und Ihre Tätigkeit kurz vor.

*Vanessa Kangni:* Ich bin Projektleiterin des Bereichs Rassismusprävention in der Lausanner Fachstelle «Bureau lausannois pour les immigrés» (BLI). Dort bin ich für das Angebot «Permanence Info-racisme» zuständig, eine Anlaufstelle zur Betreuung von Betroffenen von rassistischer Diskriminierung in Lausanne. Bei uns finden Betroffene ein offenes Ohr, sie erhalten Beratung und Unterstützung. Zudem zielt das Projekt darauf ab, das Bewusstsein für die Rassismusproblematik in verschiedenen Bereichen zu stärken, darunter dem Gesundheitswesen. Meine Arbeit besteht darin, den Betroffenen zuzuhören und sie zu begleiten sowie die Diskriminierungsvorfälle zu dokumentieren, die jeweiligen Institutionen zu sensibilisieren und an Strategien im Kampf gegen Ungleichheiten mitzuwirken.

*Rainer Tan:* Ich bin in der klinischen Forschung bei «Unisanté» tätig, dem Universitätszentrum für Allgemeinmedizin und öffentliche Gesundheit in Lausanne. Als Leiter der Abteilung «Unité Médicale Soins aux Migrants» versorge ich Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere Asylsuchende. In meiner Forschungsarbeit und Lehre beschäftige ich mich hauptsächlich mit strukturellem Rassismus im Gesundheitssektor und dessen Auswirkungen auf die Behandlung von Patientinnen und Patienten.

### 2. Wo begegnet Ihnen die Rassismusproblematik im Gesundheitssektor?

*Vanessa Kangni:* Bei der «Permanence Info-racisme» berichten uns Betroffene von ihren Erfahrungen mit rassistischen Anfeindungen im Gesundheitswesen, sowohl Patientinnen und Patienten als auch behandelnde Personen. Auf der einen Seite sehen wir Vorfälle, bei denen Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer Hautfarbe anders behandelt werden: verspätete Diagnosen, bagatellierte Schmerzen, verweigerte Behandlungen oder herablassendes Verhalten des medizinischen Personals. Andererseits

sind auch Angehörige von rassifizierten Minderheiten, die im Gesundheitswesen arbeiten, betroffen. Bei der Arbeit kommt es zu Mobbing, die berufliche Laufbahn wird behindert oder Patientinnen und Patienten verhalten sich ihnen gegenüber herabwürdigend oder aggressiv. Es passiert ebenfalls, dass sich jemand von einem rassifizierten Arzt nicht behandeln lassen möchte. An diesen Erfahrungen zeigen sich strukturelle Ungleichheiten, die jedoch nicht immer anerkannt werden, weder von den Betroffenen selbst noch von den Gesundheitseinrichtungen.

*Rainer Tan:* Ich behandle häufig rassifizierte Patientinnen und Patienten und werde bei jeder Untersuchung mit meinen eigenen unbewussten Vorurteilen konfrontiert. Wie alle, die in einer Gesellschaft mit rassistischen Ungleichheiten aufwachsen, habe auch ich einige Vorurteile internalisiert. Werden sie nicht hinterfragt, können sie zu Qualitätsunterschieden in der Behandlung von weissen und rassifizierten Menschen führen.

Zudem bekommt mein Team regelmässig mit, wie von anderen Fachkräften fragwürdige Behandlungsentscheidungen getroffen werden. Manchmal fragen wir uns dann, ob bei einem weissen Patienten die gleiche Entscheidung getroffen worden wäre.

### 3. Welche zentralen Herausforderungen bestehen in Bezug auf rassistische Vorfälle im Gesundheitswesen?

*Vanessa Kangni:* Eine der grössten Herausforderungen ist, dass das Problem unterschätzt wird. Viele Betroffene haben Bedenken, Rassismuserfahrungen zu melden, aus Angst vor Vergeltung, weil sie befürchten, dass der Vorfall verharmlost wird oder weil sie nicht wissen, an wen sie sich wenden sollen. Aufgrund mangelnder Aufklärung und Sensibilisierung des medizinischen Personals wird das Thema noch unsichtbarer.

Darüber hinaus bestehen Lücken hinsichtlich der Aufarbeitung der Fälle durch die Einrichtungen: Die gemeldeten Fälle wer-

den nicht klar protokolliert, Beweismittel werden nicht ausreichend zusammengetragen und es fehlt am Monitoring diskriminierender medizinischer Praktiken. Rassifizierte Gesundheitsfachkräfte wiederum stossen in ihrem Arbeitsumfeld häufig auf eine implizite Rassismustoleranz, was ihr Wohlbefinden bei der Arbeit und die Qualität der Behandlung beeinträchtigt.

Gleichzeitig können Statistiken das Ausmass der Problematik nicht ausreichend abbilden, da nur wenige Fälle offiziell gemeldet werden. Die Erfahrungsberichte, die Betroffene mit uns teilen, ob bei der «Permanence Info-racisme» oder im Rahmen unserer Veranstaltungen, wie der Aktionswoche gegen Rassismus, zeigen, dass rassistische Diskriminierung im Gesundheitswesen ein echtes und häufiges Problem ist.

*Rainer Tan:* Eine der grössten Herausforderungen ist, dass rassistische Vorfälle im medizinischen Kontext meist nicht als solche wahrgenommen werden, weder von Patientinnen und Patienten noch vom Personal. Zahlreiche Studien zeigen, dass rassifizierte Menschen im Vergleich zu weissen eine schlechtere Behandlung erhalten, und zwar unabhängig von Werdegang oder den Überzeugungen der behandelnden Person.

Diese Ungleichheiten äussern sich insbesondere durch Defizite in der Kommunikation und der Schmerzbehandlung. Zudem wird der Schweregrad eines Falls häufiger unterschätzt und die Behandlungszeit fällt kürzer aus als bei weissen Patientinnen und Patienten. Trotzdem legen die Zahlen des Beratungsnetzes für Rassismusopfer Jahr für Jahr offen, dass nur ein Bruchteil aller Vorfälle im Gesundheitswesen offiziell gemeldet wird – das Problem wird also weiterhin nicht als solches anerkannt.

### 4. Welche Lösungen sind denkbar?

*Vanessa Kangni:* Ein erster Schritt wäre, mehr Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Rassismus im medizinischen Kontext ein strukturelles Problem ist, kein isoliertes

Phänomen. Dafür müssten medizinische Fachkräfte über unbewusste Vorurteile und die Folgen rassistischer Diskriminierung auf die Behandlungsqualität aufgeklärt werden.

Darüber hinaus braucht es wirksame Melde-mechanismen, die sowohl Patientinnen und Patienten als auch Fachkräften zugänglich sind. Damit einhergehen würde die Schaffung unabhängiger Stellen zur Beurteilung der Beschwerden, die zudem Korrekturmassnahmen in die Wege leiten. Am CHUV (Centre hospitalier universitaire vaudois) existiert ein solcher Mechanismus bereits, er könnte auf alle Gesundheitseinrichtungen ausgeweitet werden.

Spitäler und Gesundheitszentren sollten sich mehr für Diversität und Inklusion einsetzen und ein sicheres Arbeitsumfeld für rassifizierte Fachkräfte schaffen. Das bedeutet auch: Nulltoleranz bei rassistischem Verhalten und wirksame Opferbegleitung.

Schliesslich wäre es unabdingbar, Diskriminierungsfälle zu dokumentieren und Daten zur Herkunft von Patientinnen und Patienten bzw. behandelnden Personen zu erheben. Nur so können die Tragweite der Ungleichheiten beurteilt und entsprechende Lösungen gefunden werden.

*Rainer Tan:* Ein erster wesentlicher Schritt würde darin bestehen, die Sensibilisierung für das Rassismusproblem im Gesundheitswesen zu stärken und den Einfluss unbewusster Vorurteile auf Behandlungsent-scheidungen besser zu verstehen. Allein durch ein grösseres Bewusstsein der medi-zinischen Fachkräfte für ihre eigenen ver-innerlichten Denkmuster könnte die Be-handlung rassifizierter Patientinnen und Patienten verbessert werden.

Darüber hinaus müssten strukturelle Ver-änderungen angestossen werden: Die Aus-bildung sollte auf wissenschaftlichen Er-kenntnissen fussen und die medizinischen Praktiken sowie Anti-Rassismus-Massnahmen der Gesundheitseinrichtungen müss-ten auf den Prüfstand gestellt werden.

## 5. Welche Forderungen stellen Sie an die grossen Spitäler und den Staat, sprich an Bund und Kantone?

*Rainer Tan:* Ich habe hauptsächlich zwei Forderungen:

- **Stärkung und Verbesserung der Aus-bildung** zum Thema Rassismus im Ge-sundheitswesen mit besonderem Augenmerk auf unbewusste Vorurteile und deren Auswirkungen auf die Qualität der medizinischen Versorgung – das wird an

der an der biologischen und medizini-schen Fakultät der Universität Lausanne bereits umgesetzt, an anderen Universi-täten jedoch nicht immer.

- **Erhebung und Analyse von Daten** zur «Race» der Patientinnen und Patienten, denn ohne diese Daten sind Rückschlüs-se auf das Ausmass der Diskriminierung und Behandlungsunterschiede schwie-rig. Es ist essenziell, sorgfältig Daten zu erfassen, um Ungleichheiten zu erken-nen, zu verstehen und sie wirksam zu bekämpfen.

Beim Gebrauch des Begriffes «Race» bin ich mir bewusst, dass es sich hierbei um ein ge-sellschaftliches Konstrukt handelt, das in rassistischen Haltungen seinen Ursprung nimmt. Der Begriff hat keinerlei biologische Grundlage. Trotzdem können wir ihn nicht einfach ignorieren, denn das Konzept der «Race» nimmt auch heute noch Einfluss auf soziale Interaktionen, sei es bewusst oder unbewusst.

*Vanessa Kangni:* Ich schliesse mich Dr. Tan an, was die Bedeutung der Ausbildung und der Datenerfassung betrifft, und würde fol-gende Empfehlungen aussprechen:

- **Vertiefte Ausbildung des medizinischen Personals:** Dass medizinische Fachkräf-te zu rassistischer Diskriminierung besser geschult werden, ist wesentlich, insbe-sondere zu unbewussten Vorurteilen und deren Einfluss auf medizinische Entscheidungen. Diese Schulungen soll-ten obligatorisch sein und bereits in das Medizinstudium integriert werden.
- **Einrichten von Meldemechanismen und Monitoring:** Es braucht unabhän-gige Anlaufstellen, bei denen sowohl Patientinnen und Patienten als auch be-handelnde Personen ihre Diskriminie-rungserfahrungen melden können, ohne eventuelle Vergeltungsmassnahmen fürchten zu müssen.
- **Spitäler und Gesundheitseinrichtun-gen zur Verantwortung ziehen:** Gesund-heitszentren müssen entschiedene Massnahmen im Kampf gegen Rassismus ergreifen und ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld für alle schaffen, in dem diskriminierendes Verhalten auch klar sanktioniert wird.
- **Erhebung und Analyse von Daten zu rassistischer Diskriminierung:** Mo-mentan ist es aufgrund des Datenman-gels schwer, Ungleichheiten beim Zu-gang zur Gesundheitsversorgung und zu einer beruflichen Laufbahn im medi-zinischen Bereich zu erkennen. Das konsequente Sammeln von Informatio-nen zur Herkunft der Patientinnen und Patienten und ihrer Erfahrung im Ge-sundheitssystem würde zu einer Anpas-

sung der Gesundheitspolitik beitragen und die Behandlung der betroffenen Be-völkerungsgruppen verbessern.

Das Rassismusproblem im Gesundheitswe-sen kann nur bekämpft werden, wenn das kollektive Bewusstsein gestärkt und struktu-relle Veränderungen vorangetrieben werden. Es ist an der Zeit, dass Gesundheitsbehör-den, Spitäler und medizinische Ausbil-dungsstätten diese Herausforderungen ernst nehmen, um einen diskriminierungs-freien Zugang zur Gesundheitsversorgung sowie ein respektvolles Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

*Vanessa Kangni,*  
*Projektleiterin, Bureau lausannois pour les*  
*immigrés (BLI), Lausanne*

*Rainer Tan,*  
*Leiter von Unité Médicale Soins aux Mig-*  
*rants, Studienarzt und leitender Arzt – Uni-*  
*té Santé Globale et Digitale am Centre uni-*  
*versitaire de médecine générale et santé*  
*publique, Lausanne*

## Fallbeispiel N°17

## Antimuslimischer Rassismus im Bewerbungsgespräch

Die Ratsuchende, die Kopftuch trägt, hospitiert einen halben Tag in einer Arztpraxis. Anschliessend führt der Geschäftsführer ein reguläres Bewerbungsgespräch mit ihr und vereinbart am Ende, ihr eine Vertragsvorlage per Mail zuzusenden. Stattdessen erhält sie eine Einladung zu einem vertiefenden Zweitgespräch mit der leitenden Ärztin. In diesem wird sie zu ihrer religiösen Praxis befragt und es werden Fragen zu Gebetszeiten, muslimischen Feiertagen, Fastenzeiten, dem Umgang mit männlichen Patienten sowie zu ihrem Kopftuch gestellt. Fachliche Fragen werden vergleichsweise wenige gestellt. Die Bewerberin zieht ihre Bewerbung daraufhin zurück und schreibt der Praxis, dass sie dieses Zweitgespräch als diskriminierend empfunden habe.

Da die Arztpraxis nicht reagiert, wendet sich die Frau an die Beratungsstelle. Diese schreibt der Praxis einen Brief und stellt kritische Fragen zur Änderung des Bewerbungsprozesses und zu den diskriminierenden Fragen. Zudem wird hinterfragt, ob alle Bewerbenden gleich behandelt werden. Vorurteile und institutioneller Rassismus werden thematisiert. Das Schreiben enthält auch Informationen zu rechtlichen Grundlagen, Unterstützungsangeboten und Weiterbildungen. Die Praxis antwortet nicht, und nach Absprache mit der Bewerberin wird nicht weiter interveniert.

## Fallbeispiel N°18

## Herabwürdigende Behandlung im Gesundheitswesen

Frau Y., eine Sozialarbeiterin, berichtet von wiederholten diskriminierenden Aussagen einer Notfallzahnärztin bei der Terminvergabe für Patientinnen und Patienten des Sozialdienstes. Die Ärztin fragte nach der Herkunft und bot Menschen aus Afghanistan spätere Termine an, wobei sie die Dringlichkeit in Frage stellte. Nach Intervention eines Vertrauenszahnarztes wurde ein früherer Termin ermöglicht. Auch andere Teammitglieder hatten ähnliche Erfahrungen gemacht.

Frau Y. möchte wissen, wie sie angemessen reagieren kann. Die Beratungsstelle informiert Frau Y. über die rechtlichen Pflichten der Ärztin und hilft ihr, ein Argumentarium für eine Intervention zu erstellen.

# Kenne deine Rechte

Ob beim Arzttermin oder im medizinischen Notfall: Die Rechte bleiben nicht im Wartezimmer sitzen. Zum Glück, denn auch im Gesundheitswesen ereignen sich rassistische Vorfälle, bei denen sowohl Patientinnen und Patienten (I) als auch das Gesundheitspersonal (II) betroffen sein können.

### I. Patientinnen und Patienten als Betroffene

Bund und Kantone müssen sich für einen **gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung** einsetzen (Art. 41 Abs. 1 Bst. b und Art. 117a Abs. 1 BV in Verbindung mit Art. 8 Abs. 2 BV). Dieses auch international verpflichtende Engagement (Art. 5 Bst. e Ziff. iv CERD) kann in gewissen Fällen als subjektives Recht geltend gemacht werden, beispielsweise in Notlagen (Art. 12 BV) oder gegenüber privaten Akteuren, wenn diese staatliche Aufgaben wahrnehmen (Art. 35 Abs. 2 BV).

Ein Straftatbestand kann erfüllt sein, wenn beispielsweise einer Person aufgrund ihrer Ethnie oder Religionszugehörigkeit die **Behandlung verweigert** (Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 5 StGB) oder die **Nothilfe unterlassen** wird (Art. 128 und Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 5 StGB). Gleiches gilt für **rassistische Beschimpfungen und andere rassistische Vorfälle** im Gesundheitswesen (Art. 177 und/oder Art. 122 ff. StGB sowie Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 4 StGB). In zivilrechtlicher Hinsicht können solche Fälle eine Verletzung der Persönlichkeit (Art. 28 BV) oder einen Verstoss gegen die Berufspflichten (Art. 40 Bst. a MedBG in Verbindung mit Art. 4 der Standesordnung der FMH) darstellen.

### II. Gesundheitspersonal als Betroffene

Rassismus kann sich auch gegen Gesundheitspersonal richten. In diesem Fall gehen die Anfeindungen **von Patientinnen oder Patienten** bzw. ihren Angehörigen aus (Weigerung, sich aufgrund diskriminierender Ansichten von einer bestimmten Person behandeln zu lassen oder rassistische Beleidigung der behandelnden Person) oder **von Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten** (z.B. blockierte Aufstiegschancen oder Mobbing).

Auch diese Fälle können strafrechtlich relevant sein, beispielsweise mit Blick auf Beschimpfung (Art. 177 StGB) oder Verleumdung (Art. 174 StGB) oder Diskriminierung und Aufruf zu Hass (Art. 261<sup>bis</sup> Abs. 4 StGB). Sie können zudem Persönlichkeitsverletzungen nach Zivilrecht darstellen (Art. 28 ZGB). Geht die Diskriminierung von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Dritten (wie Patientinnen und Patienten bzw. ihren Angehörigen) aus, greift ein besonderer arbeitsrechtlicher Schutz (Art. 328 OR). Dies gilt auch im Falle der missbräuchlichen Kündigung (Art. 336 OR). Für Arbeitsverhältnisse nach öffentlichem Recht können unter Umständen andere Bestimmungen gelten.

#### Ob als Patientin oder Patient oder Gesundheitspersonal – was tun?

Neben den «herkömmlichen» straf- und zivilrechtlichen Verfahren besteht die Möglichkeit, sich an eine zuständige kantonale Aufsichtsbehörde und/oder Ombudsstelle zu wenden. Es ist jedoch nicht immer einfach, sich in den verschiedenen gesetzlichen Schutzbestimmungen zurechtzufinden. Daher ist es ratsam, sich entweder **bei einer spezialisierten Beratungsstelle gegen Rassismus** oder **einer Fachstelle für Patienten- bzw. Arbeitsrecht oder einer Gewerkschaft Hilfe zu suchen**.

# Meldungen ohne Beratungstätigkeit

Im Berichtsjahr 2024 wurden den Beratungsstellen 183 Fälle gemeldet, die keine eigentliche Beratungsleistung erforderten und somit nicht in die Statistiken einfließen. Auf dieser Seite werden drei dieser Fälle aufgeführt, um das Gesamtbild zu vervollständigen.

## Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede

Seit 2021 betreibt die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) die Meldeplattform [www.reportonlinerracism.ch](http://www.reportonlinerracism.ch) für das Melden rassistischer Online-Hassrede.

Die EKR definiert rassistische Online-Hassrede wie folgt: 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 herabwürdigen, gegen sie zu Hass aufrufen oder dies befürworten, fördern oder rechtfertigen.

Gemeldete Inhalte werden in einer Datenbank erfasst und ausgewertet. Die EKR macht eine Ersteinschätzung über die strafrechtliche Relevanz und erstattet in klaren Fällen mit Schweiz-Bezug Anzeige nach Art. 261<sup>bis</sup> StGB. Antragsdelikte (z.B. Ehrverletzungen) kann die EKR nicht anzeigen, sie unterstützt jedoch nach Bedarf die geschädigten Personen dabei. Die EKR bietet auf Wunsch auch Beratung an oder leitet die Ratsuchenden an andere Beratungs- und Fachstellen weiter.

2024 wurden insgesamt 302 rassistische Inhalte gemeldet. Das ist eine starke Zunahme im Vergleich zu 191 Meldungen im Jahr 2023. Am häufigsten wurden antimuslimischer Rassismus (79) sowie Antisemitismus (77) gemeldet. Beide haben im Vergleich zum Vorjahr stark bzw. sehr stark zugenommen (2023 wurde antimuslimischer Rassismus 27- und Antisemitismus 51-mal gemeldet). Diese Zunahmen lassen sich besonders, aber nicht nur, auf die Geschehnisse im Nahen Osten zurückführen. Rassistische Inhalte gegen Schwarze Menschen bleiben unverändert hoch (66 im Vergleich zu 56 im 2023). Zugenommen haben auch rassistische Inhalte gegenüber Menschen aus dem Balkan (27 im Vergleich zu 9 im 2023). Hassrede gegen Asylsuchende/Geflüchtete (24) und allgemeine Fremdenfeindlichkeit (29) bleiben mehr oder weniger unverändert.

Ähnlich wie im Jahr zuvor wurden am meisten Inhalte in Kommentarspalten von Online-Medien gemeldet (69), gefolgt von Facebook (62) und Twitter/X (60). Zugenommen haben 2024 Meldungen zu Inhalten auf Instagram (55) und TikTök (14).

Nach schweizerischem Recht war 2024 etwas mehr als ein Drittel der Meldungen (129) strafrechtlich relevant. Im Verhältnis sind das ähnlich viele wie 2023. Von den 129 wurden 41 Inhalte den Strafverfolgungsbehörden angezeigt (auch Sammelanzeigen mehrerer Inhalte). Die restlichen hatten entweder keinen Schweiz-Bezug, der Account war bereits gelöscht oder es handelte sich um Antragsdelikte, die nur die geschädigte Person selbst anzeigen kann.

Fallbeispiel N°19 (Meldung)

### Antisemitische Beleidigung an Fussballspiel

Bei einem Fussballspiel kam es nach einem Foul an einem Spieler eines jüdischen Fussballclubs zu einer Auseinandersetzung zwischen zwei Spielern. Beide erhielten die rote Karte und mussten das Spielfeld verlassen. Auf dem Weg zur Kabine rief der eine Spieler in Richtung der Spielerbank der jüdischen Mannschaft sehr krasse antisemitische und bedrohende Parolen.

Fallbeispiel N°20 (Meldung)

### Angriff gegen einen Sinto

Ein Sinto verkauft als Hausierer meist Besen auf Bauernhöfen. Als er auf einem Bauernhof angehalten und sich vorgestellt hat, hetzte der Bauer den Hund auf ihn, bedrohte ihn und beschimpfte ihn mit dem Z-Wort.

Fallbeispiel N°21 (Meldung)

### Beschimpfung im Bus

Ein offensichtlich betrunkenen Mann sass mit einer Frau und einem weiteren Mann in einem Viererabteil im Bus. Als die Frau aussteigen wollte, liess der betrunkenen Mann sie nicht durch. Der andere Mann im Abteil so wie der Melder nahmen die Frau schliesslich in ihre Mitte und begleiteten sie zum Ausgang, damit sie aussteigen konnte. Daraufhin beleidigte der Betrunkenen die Männer, unter anderem mit rassistischen Ausdrücken.

# Glossar

Die folgenden Definitionen sind als nicht abschliessende Arbeitsdefinitionen zu verstehen.

**ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS** – 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 beruht. Diese gehen in der Geschichte weit zurück. Oft suggerieren sie, dass alle Musliminnen und Muslime eine einheitliche Wertehaltung vertreten. Dabei wird ihnen verallgemeinernd Homophobie, Sexismus, Antisemitismus, ein hohes Gewaltpotenzial und eine Unvereinbarkeit mit als vermeintlich «europäisch» geltenden Werten zugeschrieben.

**ANTI-SCHWARZER RASSISMUS** – Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen 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 18. und 19. Jahrhunderts, die als Rechtfertigung der kolonialen Herrschaftssysteme und der Sklaverei diente.

**ANTISEMITISMUS** – Antisemitismus drückt eine ablehnende Haltung oder Einstellung gegenüber Menschen aus, die sich als Jüdinnen und Juden bezeichnen oder als solche wahrgenommen werden. Die Verfolgung und Diskriminierung jüdischer Menschen hat eine lange Geschichte und geht bis in die Antike zurück. Heute wird Antisemitismus als Oberbegriff und zum Teil als Synonym für alle Formen anti-jüdischer Haltungen und Einstellungen verwendet. Antisemitismus manifestiert sich in feindseligen Überzeugungen, Vor-

urteilen oder Stereotypen, die sich – deutlich oder diffus – in der Kultur, der Gesellschaft oder in Einzelhandlungen zeigen und die darauf abzielen, 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. Antisemitisch sind auch die Leugnung, Verharmlosung und Rechtfertigung des Holocaust.

**AUSLÄNDERFEINDLICHKEIT UND FREMDENFEINDLICHKEIT** – Mit Ausländerfeindlichkeit oder Fremdenfeindlichkeit (Xenophobie) wird eine auf Vorurteile und Stereotype gestützte, feindliche Haltung bezeichnet gegenüber bestimmten als «fremd» wahrgenommenen Gruppen, die historisch und in der gegenwärtigen sozialen Wirklichkeit tendenziell ausgegrenzt oder sonst als minderwertig behandelt werden. Es handelt sich hierbei um eine Sammelkategorie: Erfasst sind neben expliziter Feindlichkeit gegen ausländische Personen auch alle sogenannt fremdenfeindlich motivierten Diskriminierungen, welche keinem anderen spezifischen Vorurteil oder einer Ideologie zugeordnet werden können.

**RASSISMUS GEGEN MENSCHEN AUS DEM ARABISCHEN RAUM** – Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum bezeichnet – losgelöst von einer Religion – eine feindliche oder ablehnende Haltung gegen Menschen, die tatsächlich oder vermeintlich aus dem arabischen Raum stammen (Mittlerer Osten sowie Nordafrika). Menschen aus der Türkei, dem Iran oder Afghanistan wird oft auch eine arabische Herkunft zugeschrieben, obwohl diese Länder nicht zum arabischen Raum zählen. Der Begriff ist nicht genau definiert, da es einige Länder gibt, die zum Beispiel Mitglied in der Arabischen Liga sind, deren Landessprache aber nicht arabisch ist oder umgekehrt.

**RASSISMUS GEGEN MENSCHEN AUS DER BALKANREGION – ANTI-BALKANISMUS** – Anti-Balkanismus bezeichnet eine feindliche 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». Anti-Balkanismus äussert sich durch Stereotypen, durch kulturalisierende Vorstellungen, und rassistische Diskriminierung.

**ANTIASIATISCHER RASSISMUS** – Antiasiatischer Rassismus bezeichnet eine feindliche oder ablehnende Haltung gegenüber Menschen, die aus Ost- oder Südostasien stammen oder denen diese Herkunft zugeschrieben wird. 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.

**RASSISMUS GEGEN JENISCHE, SINTI UND SINTIZZE/MANOUCHE, ROMA UND ROMNJA** – Jenische, Sinti und Sintizze/Manouches, Roma und Romnja sind unterschiedliche Volksgruppen, die jeweils auf spezifische Art und Weise von Rassismus betroffen sind. Diese Formen von Rassismus haben eine lange Geschichte, die sich durch ökonomische, gesellschaftliche und staatliche Diskriminierung sowie politische Verfolgung und Völkermord kennzeichnen. Sowohl reisende als auch sesshafte Jenische, Sinti und Roma sind Rassismus und rassistischer Diskriminierung ausgesetzt.

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

**RASSIFIZIERUNG** – Rassifizierung bezeichnet den Prozess, der Menschen nach tatsächlichen oder zugeschriebenen physischen Merkmalen, ethnischer, nationaler, kultureller oder religiöser Zugehörigkeit 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** – 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** – 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 diskriminierende Kontrollpraktik 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** – 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** – 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** – 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 2023

- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), schweizweit
- Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund (SIG), schweizweit, exkl. Romandie
- Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende, schweizweit
- De l'Inviduel Au Collectif (DIAC), schweizweit
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not (RBS), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), BE
- 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
- Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung, GR
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BIJ), JU
- FABIA Kompetenzzentrum Migration, LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung, AI, AR, SG, TG
- frabina – Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn, SO
- Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN), SZ, UR
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres), SH
- 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 Rassismusopfer für ihr Engagement und ihre fundierte Anti-Rassismus-Arbeit. Der vorliegende Bericht und die damit verbundene Fallerfassung, 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 der Sensibilisierung sowie der Prävention rassistischer Vorfälle in der Schweiz.

Diese Auswertung wurde mit finanzieller Unterstützung der Kantone Aargau, Appenzell-Ausserrhoden, Appenzell-Innerrhoden, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Freiburg, Genf, Glarus, Graubünden, Jura, Luzern, Neuenburg, Nidwalden, Obwalden, 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  
Redaktion Nora Riss und Meral Kaya (humanrights.ch)  
Lektorat Giulia Reimann und Alma Wiecken (EKR)

Grafik und Layout Völlm + Walthert mit Maria Zimmermann, Zürich  
Übersetzung Sandrine Lang und Sprachdienst GS-EDI  
(Französisch) und  
Sandra Verzasconi Catalano (Italienisch)  
Druck Valmedia AG

Bern, April 2025

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

Hallerstrasse 23, 3012 Bern  
info@humanrights.ch, Tel. +41 31 302 01 61

Eidg. Kommission gegen Rassismus, Inselgasse 1, 3003 Bern  
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, Tel. +41 58 464 12 93