

Rassismussvorfälle aus der Beratungs- arbeit 2025

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



**Beratungsnetz
für Rassismuskopfer**

Vorwort	3
Teil I – Einführung	4
Das Beratungsnetz 2025	
Methodik	
Die Beratungsstellen im Überblick	
Berichtsjahr 2025: Das Wichtigste in Kürze	
Teil II – Analyse	
Kontaktaufnahme und Dienstleistungen	10
Welche Personen haben Rat gesucht?	
Wie wurde Kontakt aufgenommen?	
Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?	
Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle	12
In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?	
Wie wurde diskriminiert?	
Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?	
Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?	
Betroffene Personen	18
Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?	
Nationalität	
Gender	
Alter	
Rechtsstatus	
Teil III – Schwerpunktthema: Rassismus in der Berufsbildung	20
Externer Beitrag der Unia zu Rassismus in der Berufsbildung	
Die eigenen Rechte kennen	
Teil IV – Nicht ausgewertete Fälle	24
Meldungen ohne Beratungstätigkeit	
Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede	
Teil V – Glossar	28
Teil VI – Mitwirkende und Danksagung	30
Mitwirkende Beratungsstellen 2025	

Vorwort

Die Entstehung des Beratungsnetzes gegen rassistische Diskriminierung war von Beginn an Pionierarbeit. 2005 nahm das Netzwerk seine Arbeit auf; kurze Zeit später wurde gemeinsam mit verschiedenen Anlauf- und Fachstellen ein Dokumentationssystem zur systematischen Erfassung von Beratungsfällen entwickelt. 2008 ging das elektronische Fallerfassungssystem DoSyRa in Betrieb; im selben Jahr erschien der erste Bericht mit dem Vorwort «Pionierarbeit der Beratungsstellen». Was damals mit wenigen spezialisierten Stellen begann, hat sich seither kontinuierlich weiterentwickelt. Heute verfügen alle Kantone über entsprechende Beratungsangebote – ein Zeichen dafür, dass rassistische Diskriminierung als gesellschaftliche Realität anerkannt und strukturell bearbeitet wird. Ein zentrales Anliegen des Beratungsnetzes war und ist das Sichtbarmachen. Rassistische Vorfälle zu dokumentieren bedeutet, die Dunkelziffer zu reduzieren und Entwicklungen nachvollziehbar zu machen. Rassismus entsteht nicht plötzlich. Er entwickelt sich in Bildern, Sprache, Vorurteilen und ungleichen Zugängen sowie in alltäglichen Zuschreibungen und strukturellen Machtverhältnissen. Ungleiche Behandlung wird weitergegeben – durch Sprache, durch Bilder, durch Erziehung, durch Schweigen und durch fehlende Aufarbeitung. Rassistische Diskriminierung ist nicht angeboren, sondern gesellschaftlich erlernt. Aufarbeitung heisst daher, Geschichte zu benennen, Machtverhältnisse zu verstehen, Verantwortung zu übernehmen und Strukturen zu verändern. Wer früh hinschaut, hinhört und handelt, kann Eskalationen verhindern. Monitoring ist deshalb Teil eines umfassenden Engagements für Gleichwertigkeit, demokratische Verantwortung und soziale Teilhabe.

Fallarbeit im Diskriminierungsschutz, insbesondere im Bereich rassistischer Diskriminierung, ist in erster Linie soziale Beratung. Sie beginnt mit dem sorgfältigen Zuhören, dem gemeinsamen Klären von Erfahrungen und der Einordnung des Erlebten in seinen jeweiligen Kontext. Rassistische Diskriminierung ist kein isoliertes Ereignis, weshalb sie im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Routinen betrachtet werden muss. Die Beratung bleibt niederschwellig und sozialräumlich orientiert. Rechtliche Grundlagen werden verständlich aufgezeigt; wo vertiefte juristische Einschätzungen nötig sind, erfolgt die Weitervermittlung an spezialisierte Stellen. Der Ansatz ist dialogorientiert und systemisch angelegt: Es geht darum, Zusammenhänge sichtbar zu machen, Sensibilisierung zu ermöglichen und Räume zu eröffnen, in denen Strukturen und Haltungen reflektiert werden können. Unsere Beratungsarbeit versteht sich damit als Beitrag zur Stärkung der Menschenwürde, zur Übernahme von demokratischer Verantwortung und zur gemeinsamen Weiterentwicklung einer solidarischen Gesellschaft.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die zukünftige Arbeit des Beratungsnetzwerks in einen übergeordneten politischen und gesellschaftlichen Rahmen einzubetten. Orientierung kann dabei das Manifest der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) bieten: «Alle Menschen in der Schweiz sollen die gleichen Rechte und Chancen haben. Ein umfassendes Gleichbehandlungsgesetz sorgt für Rechtssicherheit, stärkt die gesellschaftliche Teilhabe und den sozialen Zusammenhalt.»

Seit dem Jahr 2000 durfte ich diese Arbeit mitgestalten, mitlernen und weiterentwickeln – gemeinsam mit engagierten Menschen aus Zivilgesellschaft, Fachstellen, Politik und Verwaltung. Aus einer Phase des Aufbaus ist eine anerkannte Struktur geworden, die heute Teil der nationalen Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus 2026–2031 ist. Mit der schrittweisen Reduktion meiner Tätigkeit beim gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus – gestalte ich einen Übergang und bleibe dem Verein weiterhin fachlich verbunden. Mein Engagement im Diskriminierungsschutz war und ist für mich mehr als eine berufliche Aufgabe – es ist Ausdruck einer solidarischen Haltung.

Giorgio Andreoli
gggfon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus

Bern, Februar 2026

Das Beratungsnetz 2025

Das Jahr 2025 war für das Beratungsnetz auf verschiedenen Ebenen herausfordernd. Eine erfreuliche Nachricht ist, dass das Team des Beratungsnetzes eine neue Person anstellen durfte: seit dem 1. April 2025 ergänzt Ludovic Vérolet das Team. Zudem sind mit der Föderation der islamischen Dachorganisationen (FIDS) und dem Büro des Centre social protestant in Yverdon zwei weitere neue Beratungsstellen dem Netzwerk beigetreten, was uns sehr freut.

Die Beratungen von Rassismusbetroffenen waren auch im Jahr 2025 sehr herausfordernd. Die weiterhin hohen Fallzahlen, die zunehmende Komplexität der Fälle sowie die zunehmend verhärteten politischen Fronten zeigen sich auch in der täglichen Beratungsarbeit. Die Beratenden der häufig unterbesetzten Beratungsstellen stehen hier täglich an vorderster Front: Sie unterstützen und beraten Betroffene und versuchen, einen – oft nur minimalen – Ausgleich zu erreichen. Für dieses grosse Engagement bedanken wir uns bei den Beratenden der verschiedenen Stellen ganz herzlich.

Menschen, die von Rassismus betroffen sind, erleben diesen meistens nicht zum ersten Mal. Für viele ist Rassismus eine Erfahrung, die sie durch ihr ganzes Leben begleitet. Sich gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr zu setzen, erfordert viel Kraft, insbesondere, wenn diese wiederholt geschieht. Nicht selten steht für Betroffene sehr viel auf dem Spiel: der Arbeitsplatz, die Wohnung, wichtige Freundschaften oder Bezugspersonen. Die Beratungsstellen begleiten und unterstützen Betroffene in solchen Situationen und versuchen das rassistische Verhalten anzusprechen. Die Menschen, die auf ihr rassistisches Verhalten angesprochen werden, reagieren aber oft mit einer sehr defensiven Haltung oder weisen rassistische Vorurteile pauschal zurück. Eine konstruktive Auseinandersetzung wird dadurch schwierig bis unmöglich und Betroffene bleiben daher oft mit dem Gefühl zurück nicht gehört worden zu sein.

Die in diesem Bericht vorgelegten Zahlen basieren auf der Auswertung der Fälle der 26 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 18. Auswertung von Beratungsfällen in der Schweiz veröffentlicht.

Im Jahr 2025 haben die angeschlossenen Beratungsstellen in **1245 Fällen** Betroffene von rassistischer Diskriminierung beraten und begleitet. Das sind 34 Fälle mehr als im Vorjahr, was einer Zunahme von 3% entspricht. Die Fallzahlen haben sich nach dem letztjährigen Anstieg von fast 40% auf hohem Niveau stabilisiert. Wir gehen aber auch dieses Jahr davon aus, dass die Fälle, die im Beratungsnetz erfasst werden, nur die Spitze des Eisbergs sind. Das Angebot der Beratungsstellen ist weiterhin vielen betroffenen Personen nicht bekannt. Zudem haben viele Menschen nicht die Ressourcen, sich gegen jeden rassistischen Übergriff zu wehren. Alltägliche Formen von Diskriminierung wie Mikroaggressionen oder «Othering» werden im Bericht kaum abgebildet. Solche Erfahrungen sind für viele Betroffene zwar belastend, führen jedoch selten dazu, dass sie sich an eine Beratungsstelle wenden. Wir fordern weiterhin gezielte und umfassende Massnahmen gegen Rassismus und begrüssen daher den vom Bund angestossenen nationalen Aktionsplan gegen Rassismus und Antisemitismus.

Methodik

Der vorliegende Bericht bietet eine Auswertung der Beratungsfälle des Jahres 2025, 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 bei denen lediglich eine allgemeine Information eingeholt wurde.

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 ausgewiesen (vgl. Teil IV, S. 24). Unberücksichtigt bleiben auch Fälle, die zwar zu einer Beratungsleistung geführt haben, bei denen eine rassistische Diskriminierung aber ausgeschlossen werden konnte. Hierzu können Fälle gehören, bei denen die Diskriminierung aufgrund eines anderen Merkmals (bspw. Geschlecht) vorlag oder bei denen sich Menschen mit Fragen zu Rassismus im Allgemeinen an die Beratungsstellen gewendet haben.

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 des Beratungsnetzes 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 und stellt damit kein Ereignismonitoring dar. Es werden hier nur diejenigen Fälle ausgewertet, die von Menschen an die angeschlossenen Beratungsstellen herangetragen wurden. Es gibt sehr viele Beratungsstellen in der Schweiz, die zwar nicht auf rassistische Diskriminierung spezialisiert sind, aber dennoch Fälle bearbeiten, in denen rassistische Diskriminierung eine Rolle spielt, wie beispielsweise Gewerkschaften oder Sozialberatungen. Der vorliegende Bericht ist somit ein wichtiger Mosaikstein im nationalen Monitoring rassistischer Diskriminierung sowie eine Ergänzung zu den Berichten, die der Schweizerische Israelitische Gemeindebund (SIG) zusammen mit der GRA (GRA Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus) herausgibt, sowie zum Bericht der Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) zu Vorfällen von Antisemitismus in der Schweiz. 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

AlA: mail@integrationaargau.ch

2 Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft

Stopp Rassismus: info@stoprassismus.ch

3 Kanton Bern

gggfon: melde@gggfon.ch

RBS: info@rbsbern.ch

4 Kanton Freiburg

Info-Rassismus:

inforacismefribourg@caritas.ch

5 Kanton Graubünden

Beratungsstelle für Opfer rassistischer
Diskriminierung: rassismusberatung@gr.ch

6 Kanton Genf

C-ECR: contact@c-ecr.ch

7 Kanton Jura

BIJ: secr.bi@jura.ch

8 Stadt Lausanne

BLI: inforacisme@lausanne.ch

9 Kanton Luzern

10 Kanton Nidwalden

11 Kanton Obwalden

Fabia: info@fabialuzern.ch

12 Kanton Neuenburg

COSM: cosm@ne.ch

13 Kanton Schaffhausen

Integres: info@integres.ch

14 Kanton Schwyz

15 Kanton Uri

kom-in: integration-sz@kom-in.ch

16 Kanton Solothurn

frabina: info@frabina.ch

17 Kanton St. Gallen

18 Kanton Appenzell-Ausserrhoden

19 Kanton Appenzell-Innerrhoden

20 Kanton Glarus

21 Kanton Thurgau

HEKS: beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

22 Kanton Tessin

CPD: cpd@discriminazione.ch

23 Kanton Waadt

(Jura-Nord vaudois und la Broye-Vully)

BCI: info.integration@vd.ch

24 Kanton Wallis

B-ECR: Die Beratungsstelle wurde bis
Ende April 2025 vom roten Kreuz geführt.
Den Rest des Jahres war keine Beratungs-
stelle im Kanton Wallis mandatiert.

25 Stadt Yverdon

(Jura-Nord vaudois und la Broye-Vully)

CSP Vaud: inforacisme@csp-vd.ch

26 Kanton Zug

Kantonale Anlaufstelle: integration@zg.ch

27 Kanton und Stadt Zürich

ZüRAS: info@zueras.ch

GANZE SCHWEIZ

Alle Vorfälle

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

Antisemitische Vorfälle ganze Schweiz exkl.

Französischsprachige Schweiz

SIG: vorfall@swissjews.ch

Rassismus gegen Jenische, Sinti und Roma

Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende:

beratung@stiftung-fahrende.ch

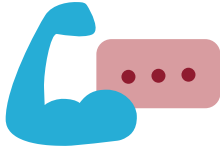
Vorfälle von antimuslimischem Rassismus

DIAC: permanence@diac-reseau.ch

FIDS: info@fids.ch

* Weitere Informationen unter:
network-racism.ch

Was tun die Beratungsstellen?*



Psychosoziale Beratung

Empowerment Ansatz



Auskunft & Information



Mediation

Verhandlung zwischen
Konfliktparteien



(Rechts-)Beratung

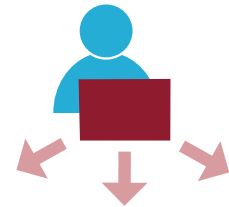


Intervention



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.

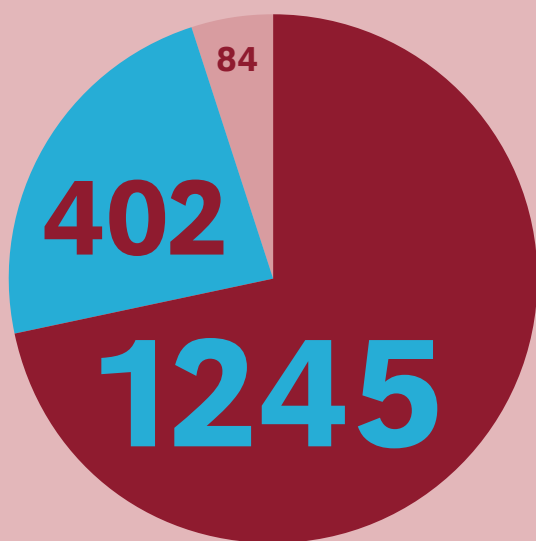
Bedeutung des Beratungsnetzes für Bund und Kantone

Die Kantone sind verpflichtet, Beratungsangebote für Betroffene von Rassismus und rassistischer Diskriminierung bereitzustellen. Das Beratungsnetz fungiert als Plattform für alle kantonalen und regionalen Beratungsstellen der Schweiz. Das Beratungsnetz hat den Auftrag, das Monitoring für die Beratungsstellen zu übernehmen, indem es eine gemeinsame Falldatenbank zur Verfügung stellt, die eingetragenen Fälle auf ihre Kohärenz überprüft und korrigiert sowie den jährlichen Auswertungsbericht herausgibt. Dadurch wird die Arbeit der kantonalen Beratungsstellen sichtbar gemacht. Das Beratungsnetz organisiert zudem Weiterbildungen und erarbeitet Leitfäden und Hilfsmittel für die Beratenden. Mit den regelmässigen nationalen und regionalen Netzwerktreffen bietet das Beratungsnetz den Mitarbeitenden zudem die Möglichkeit zur Fallintervention und zur Vernetzung über die Fallarbeit hinaus. Diese Treffen leisten zusammen mit der juristischen und strategischen Fallrückberatung für die Beratenden einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung der Beratungsstellen vor Ort. Durch die niederschwellige Meldefunktion auf der Homepage des Beratungsnetzes sowie die Wissensvermittlung durch Medienarbeit und Weiterbildungsplattform leistet das Beratungsnetz zudem Sensibilisierungsarbeit. Der Bund und alle Kantone unterstützen das Beratungsnetz finanziell. Diese Strukturfinanzierung ist für das Projekt unerlässlich.

Berichtsjahr 2025: Das Wichtigste in Kürze

Im Berichtsjahr 2025 wurden von den beteiligten Beratungsstellen insgesamt 1731 Fälle registriert. Im Hauptteil des vorliegenden Berichts werden diejenigen 1245 Beratungsfälle ausgewertet, bei welchen eine rassistische Diskriminierung oder ein rassistisches Motiv vorlag oder nicht ausgeschlossen werden konnte und in denen ein Beratungsgespräch oder eine Beratung per E-Mail oder Telefon mit der ratsuchenden Person stattfand.

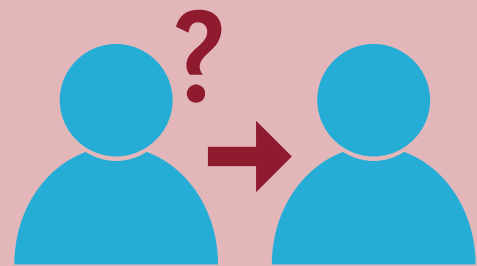
Beratungsfälle



Anzahl Fälle insgesamt: 1731, erfasst von 26 Beratungsstellen

- Beratungsfall: rassistische Diskriminierung: 1245
- Einfache Meldung: 402
- Beratungsfall: offensichtlich keine rassistische Diskriminierung: 84

Ratsuchende Personen



830

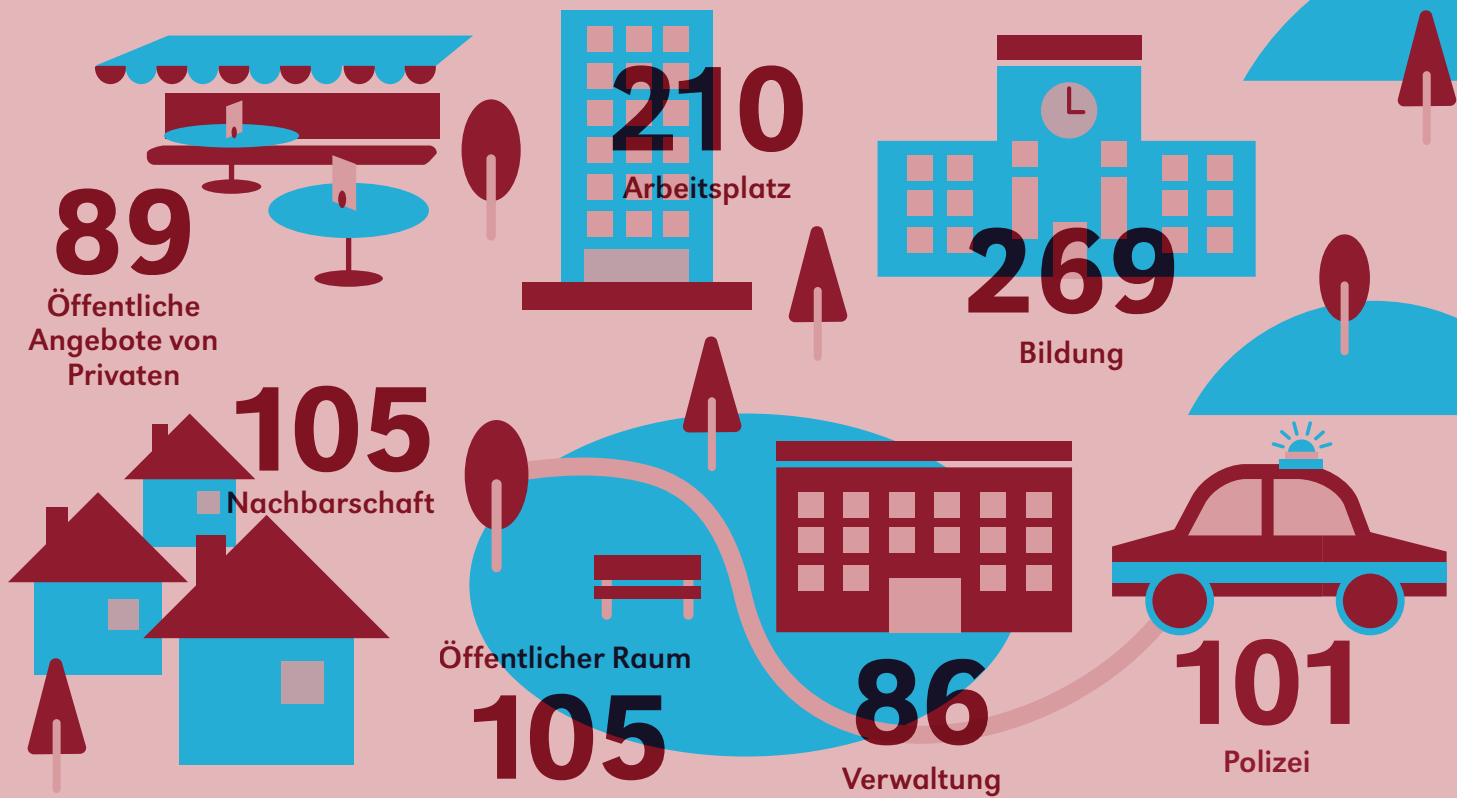
Direkt Betroffene

830 der **1245** 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	2025: 1245 Fälle, erfasst von 26 Beratungsstellen

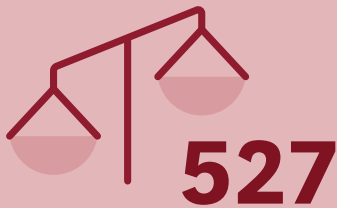
Lebensbereiche, in denen die Diskriminierungen stattfanden



Die Bereiche mit den meisten Meldungen sind auch im Jahr 2025 der Bereich Bildung mit **269** Fällen und der Arbeitsplatz mit **210** Fällen. 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. Bei den Fällen aus der Verwaltung sind Fälle aus spezifischen Verwaltungseinheiten (wie Sozialdienste oder Einbürgerungsverfahren) nicht eingerechnet. Diese werden auf Seite 13 separat aufgeführt.

Art und Weise der Diskriminierung



Benachteiligungen

391

Andere störende Äußerungen / Illustrationen

Im Berichtsjahr 2025 machten «Benachteiligungen» mit **527** Nennungen und «Andere herabsetzende Äußerungen und Illustrationen» mit **391** Nennungen die häufigsten Formen der Diskriminierung aus.

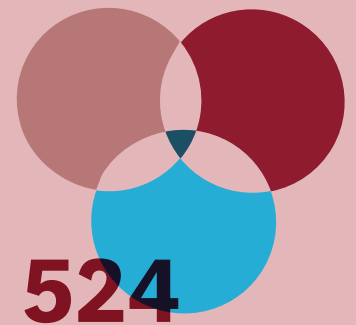
Involvierte Vorurteile und Ideologien



Anti-Schwarzer Rassismus war im Jahr 2025 das meistgemeldete Diskriminierungsmotiv mit **406** Nennungen, gefolgt von Ausländerfeindlichkeit/Fremdenfeindlichkeit mit **369** Nennungen.

An dritter Stelle folgt antimuslimischer Rassismus mit **281** Nennungen das auch in diesem Berichtsjahr am meisten zugenommen hat. Danach folgen Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit **113** Nennungen und Rassismus gegen Menschen aus dem asiatischen Raum mit **95** Nennungen, sowie Antisemitismus mit **60** Nennungen.

Mehrfachdiskriminierung



231 | **177**
Geschlecht | Rechtsstatus

Auch im Jahr 2025 wurde in nahezu jedem zweiten Beratungsfall neben rassistischer Diskriminierung zusätzlich eine Mehrfachdiskriminierung festgestellt, die in insgesamt **524** Fällen dokumentiert wurde. Diese bezog sich in **231** Fällen auf das Geschlecht der betroffenen Person und in **177** Fällen auf den Rechtsstatus. In **147** Fällen wurde eine Mehrfachdiskriminierung aufgrund der sozialen Stellung festgestellt.

Falsche Unterstellungen am Arbeitsplatz

Eine Frau meldet sich, weil sie an ihrem Arbeitsplatz in einem Pflegeheim von einer Bewohnerin fälschlicherweise des Diebstahls beschuldigt sowie mehrfach rassistisch und ehrverletzend beleidigt wurde. Die Vorwürfe erwiesen sich als haltlos, dennoch erhielt die Frau von ihren Vorgesetzten keine Unterstützung: weder im Umgang mit der Bewohnerin noch im Rahmen einer polizeilichen Befragung. Aus Angst engagierte sie privat eine Anwältin. Die Polizei bestätigte, dass kein Verdacht gegen sie bestand; über den weiteren Verlauf des Verfahrens wurde sie jedoch nicht informiert. Schliesslich kündigte sie selbst, woraufhin der Arbeitgeber eine Aufhebungsvereinbarung vorschlug.

Die Beratungsstelle versuchte, über die Rechtsschutzversicherung eine Übernahme der privaten Anwaltskosten sowie die Deckung einer anwaltlichen Vertretung für ein rechtliches Vorgehen gegen den Arbeitgeber zu erreichen. Beides gelang nicht, weshalb das Kostenrisiko eines Prozesses für die Frau zu gross war. Die Beratungsstelle unterstützte sie auf psychosozialer Ebene und vermittelte weitere Kontakte für eine anwaltliche Beratung.

Rassistischer Angriff im Öffentlichen Verkehr

Eine Frau meldet sich bei der Beratungsstelle wegen eines Vorfalls in einem Zug. Dort sass ein Mann, der sie zunächst unangenehm anstarrte. Beim Aussteigen begann er sie aufs Übelste rassistisch und vulgär zu beleidigen und zu beschimpfen. Als sie ihn filmte, griff er sie tätlich an und versuchte, ihr das Handy aus der Hand zu schlagen. Mit Unterstützung von Zeuginnen und Zeugen erstattete sie Anzeige. Der Täter wurde per Strafbefehl verurteilt; ein zivilrechtliches Verfahren ist noch hängig.

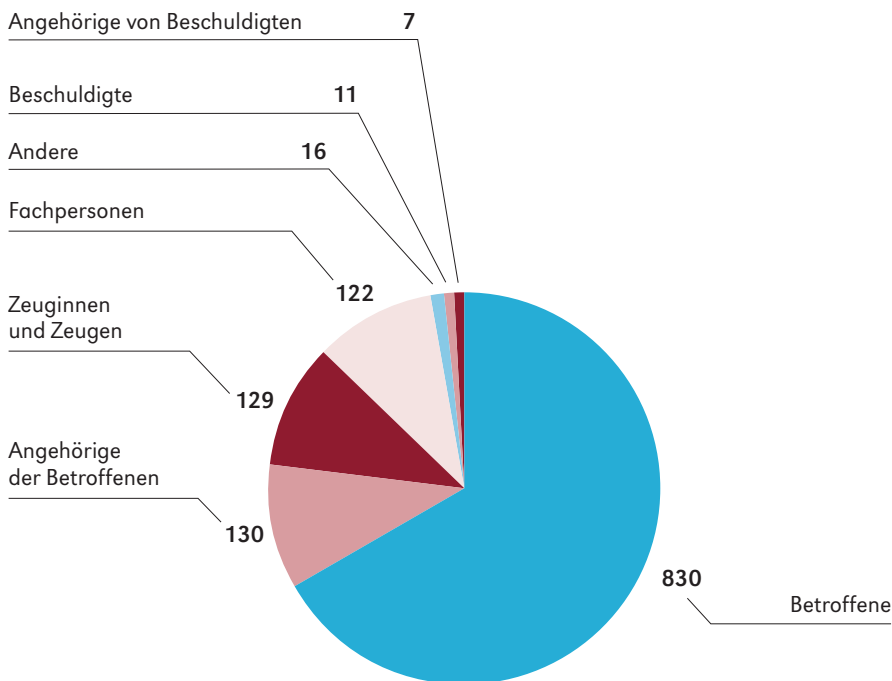
Die Betroffene wird anwaltlich durch die Opferhilfe unterstützt und befindet sich in Therapie. Die Beratungsstelle klärte weitere Handlungsmöglichkeiten ab und unterstützte sie zusätzlich bei der Selbstfürsorge, unter anderem mit Hinweisen auf geeignete Therapieangebote.

Kontaktaufnahme und Dienstleistungen

Die Beratungsstellen werden in den meisten Fällen direkt von den betroffenen Personen aufgesucht. Sie schildern ihre Erlebnisse rassistischer Übergriffe, Beleidigungen, Mobbing und Benachteiligungen durch Behörden, Privatpersonen oder Institutionen. Die Begleitung und Beratung von betroffenen Personen bleibt damit weiterhin die Hauptaufgabe der angeschlossenen Beratungsstellen. Bei den Beratungsstellen melden sich aber auch immer wieder Angehörige von Betroffenen – häufig Eltern betroffener Kinder – Zeuginnen und Zeugen oder Fachpersonen, um Beratung und Informationen zu erhalten.

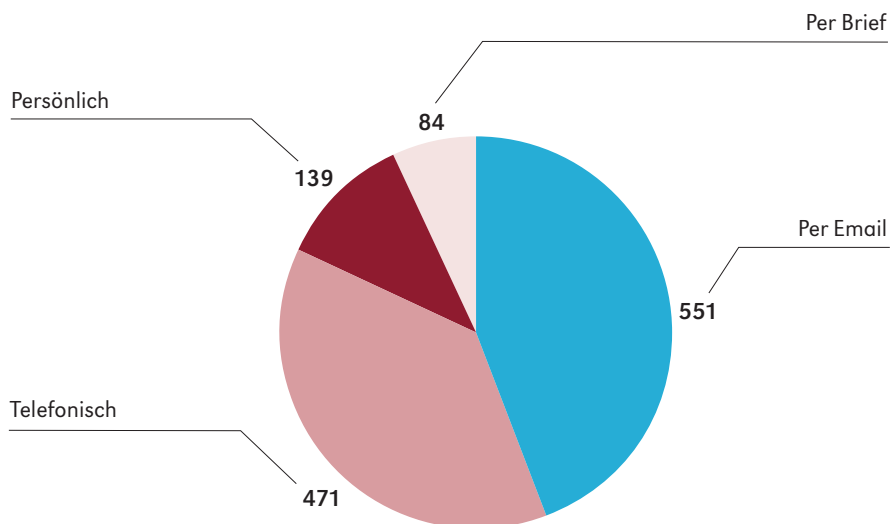
Welche Personen haben Rat gesucht?

Anzahl Beratungsfälle: 1245



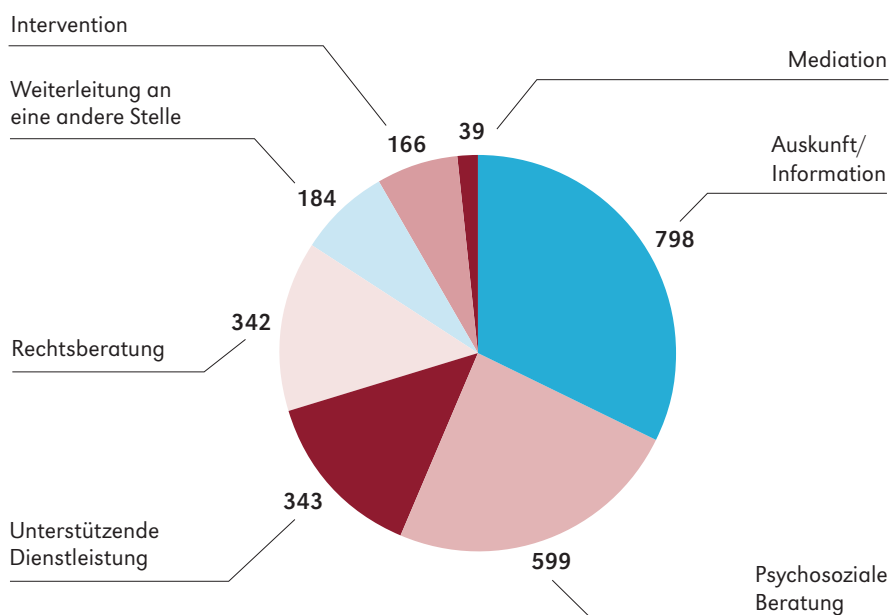
Wie wurde Kontakt aufgenommen?

Anzahl Beratungsfälle: 1245



Welche Dienstleistungen haben die Beratungsstellen erbracht?

Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°3

Rassistischer Vorfall in der Apotheke

Eine Frau wandte sich an die Beratungsstelle und schilderte einen Vorfall in einer Apotheke, bei dem sie mit ihren drei kleinen Kindern Medikamente abholte. Der leitende Apotheker verhielt sich unfreundlich und äusserte sich abwertend über den Bezug von Medikamenten über die Krankenkasse. Als sie sich wehrte, machte er rassistische Bemerkungen und wurde zunehmend aggressiv. Er trat hinter der Theke hervor, stiess die Frau gegen die Brust und gegen den Kinderwagen, in dem das kleinste Kind schlief. Das Kind wachte auf und begann zu schreien. Der Apotheker stiess schliesslich auch noch mit dem Fuss gegen ein Regal, woraufhin alle Produkte zu Boden fielen.

Die Frau rief die Polizei, die den Vorfall als Tötlichkeit einstufte. Sie erstattete Anzeige. Kurz darauf teilte die Polizei ihr mit, dass der Apotheker einen Anwalt genommen habe und mit einer Gegenanzeige drohe, falls sie ihre Anzeige nicht zurückziehe. Die Beratungsstelle beriet sie über ihre rechtlichen Möglichkeiten. Die Frau entschied sich schliesslich aufgrund des Risikos der Gegenanzeige, ihre Anzeige zurückzuziehen. Die Situation hinterliess bei ihr eine grosse Frustration, da sie keine Möglichkeit hatte, sich gegen den Apotheker zu wehren, obwohl sie der Überzeugung war, klar im Recht zu sein.

Fallbeispiel N°4

Eskalierender Nachbarschaftsstreit

Die betroffene Person wandte sich an die Beratungsstelle und berichtete von wiederholten feindseligen und fremdenfeindlichen Vorfällen durch Personen aus der Nachbarschaft. Ihr wurde mehrfach signalisiert, dass sie im Gebäude unerwünscht sei. Zudem fand sie eine Nachricht in ihrem Briefkasten mit rassistischen Beschimpfungen und der Aufforderung, das Land zu verlassen. Schliesslich füllte jemand aus der Nachbarschaft einen leeren Karton der betroffenen Person mit Müll und entsorgte ihn illegal. Aufgrund der aufgedruckten Adresse stellte die Gemeinde der betroffenen Person zu Unrecht eine Geldstrafe aus. Beim Versuch, die Situation direkt mit der Gemeinde zu klären, fühlte sich die betroffene Person nicht ernst genommen und wurde abgewimmelt.

Mit Unterstützung der Beratungsstelle wurde ein formeller und begründeter Einspruch eingereicht. Dieser führte schliesslich zur Aufhebung der Geldstrafe.

Fallbeispiel N°5

Rassistisches Mobbing an der Schule

Eine Mutter meldet sich, weil ihr Sohn seit geraumer Zeit von drei Mitschülern ausserhalb des Schulhauses körperlich und verbal gemobbt und rassistisch beleidigt wird. Aus Angst begleitete die Mutter ihren Sohn während eines halben Jahres täglich zur Schule und holte ihn wieder ab, wodurch die Übergriffe aufhörten. Es haben schon Gespräche mit dem Lehrer und der Schulsozialarbeiterin stattgefunden, diese haben die Situation aber jeweils nur kurzfristig verbessert.

Die Beratungsstelle vereinbart ein Gespräch mit der Mutter und der Schulsozialarbeiterin. Es wird klar aufgezeigt, was die Ängste und Sorgen der Mutter sind und welches Verhalten der anderen Schüler rassistisch ist und nicht toleriert werden kann. Auch die gesundheitlichen Auswirkungen auf den Schüler werden thematisiert. Die Schulsozialarbeiterin und die Lehrerschaft scheinen das Thema nun ernster zu nehmen und reden im Nachgang des Gesprächs sowohl mit den anderen Schülern als auch mit deren Eltern. Am Gespräch werden zudem Abmachungen getroffen, an wen sich der Schüler wenden kann, falls es zu weiteren Vorfällen kommen sollte. Die Situation hat sich nach dem begleiteten Gespräch nachhaltig verbessert.

Fallbeispiel N°6

Rassistische Diskriminierung durch Vorgesetzten

Eine Frau suchte Unterstützung wegen schwerwiegender rassistischer Vorfälle an ihrem Arbeitsplatz in einem grossen Unternehmen. Der Standortleiter machte wiederholt diskriminierende und massiv rassistische Aussagen. Die Betroffene konnte die rassistischen Aussagen mit Beweisen belegen und wandte sich damit an die Personalabteilung. Diese wollte die Frau jedoch nur intern versetzen und ihr eine Schweigepflicht für die Vorfälle auferlegen. Damit hätte es keinerlei Konsequenzen für den Standortleiter gegeben.

Aufgrund der anhaltenden Belastung und gesundheitlicher Folgen kündigte die betroffene Frau ihre Stelle. Die Beratungsstelle begleitet und unterstützt sie derzeit bei einer Klage vor dem Arbeitsgericht.

In welchen Lebensbereichen geschahen die Vorfälle?

Die Beratungsanfragen betrafen im Jahr 2025 in den meisten Fällen den Lebensbereich «Organisationen, Institutionen und Privatwirtschaft» mit 701 Fällen. Zu dieser Kategorie gehört der Lebensbereich Bildung, Arbeitsplatz, das Gesundheitswesen, aber auch Vereine und politische Organisationen.

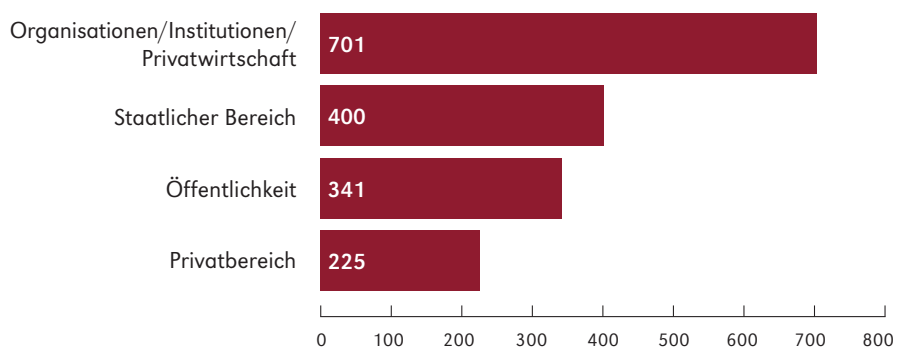
Der am zweithäufigsten genannte Lebensbereich ist der staatliche Bereich mit 400 Nennungen. Dazu zählen sämtliche Verwaltungsorganisationen aller Staatsebenen, wie insbesondere die Sozialdienste, Justizorgane, Polizei und Grenzwachtkorps. An dritter Stelle folgen Beratungen aufgrund von Ereignissen in der Öffentlichkeit, gefolgt von Beratungen zu Vorfällen im Privatbereich.

Bei den Unterkategorien wurden weiterhin der Bildungsbereich mit 269 Nennungen sowie der Arbeitsplatz mit 210 Nennungen am häufigsten genannt. Im Bereich Bildung kamen mit 187 Nennungen die allermeisten Fälle aus der obligatorischen Schule und dem Kindergarten. Danach folgen Fachhochschulen und Hochschulen mit 28 Fällen und schliesslich die Berufsbildung mit 17 Fällen.

Nach dem Arbeitsplatz und dem Bildungsbereich wurden 105 Fälle von rassistischen Vorkommnissen im Quartier oder der Nachbarschaft dokumentiert, ebenso 105 Fälle von rassistischen Vorfällen im öffentlichen Bereich. Danach folgen 101 Vorfälle, bei denen die Polizei involviert war.

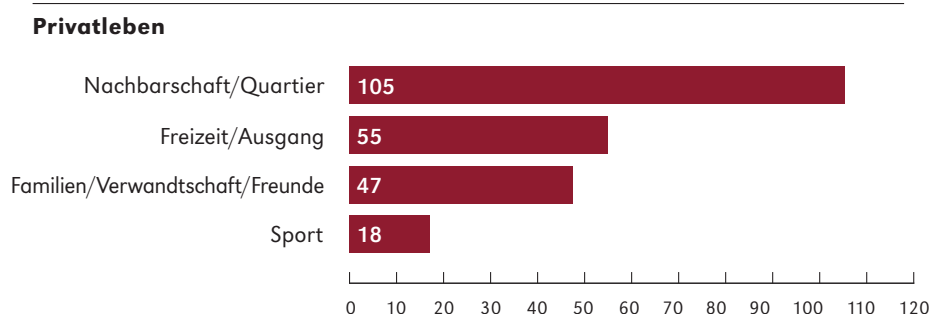
Oberkategorien Lebensbereich

Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)

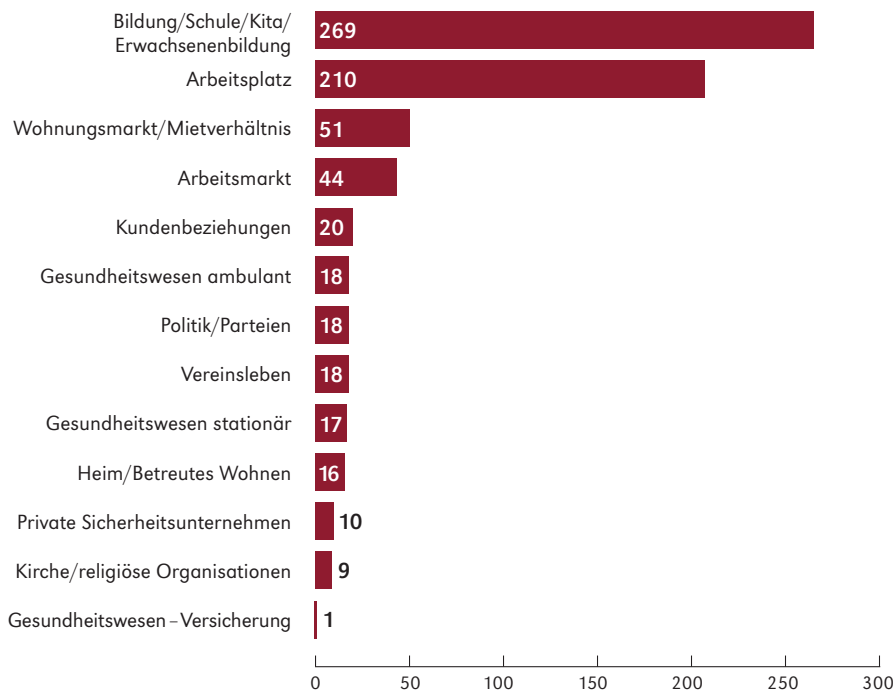


Unterkategorien Lebensbereich

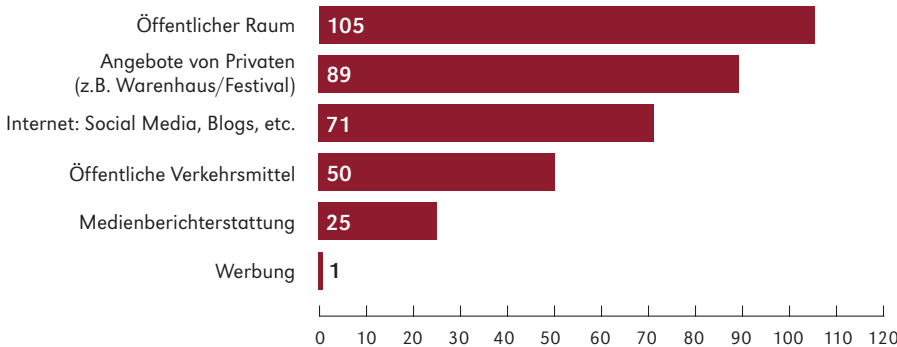
Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)



Organisationen/Institutionen/Privatwirtschaft



Öffentlichkeit



Staatlicher Bereich



Fallbeispiel N°7

Absage für ein WG-Zimmer und Beschimpfung aufgrund des jüdischen Nachnamens

Bei einer Beratungsstelle meldete sich eine jüdische Studentin aus Italien. Sie trägt einen klar als jüdisch erkennbaren Nachnamen und suchte ein WG-Zimmer in der Schweiz, um ihr Studium an einer Universität zu beginnen. Über eine Vermittlungsplattform erhielt sie von einer WG eine ablehnende Antwort, in der ihr das Zimmer ausdrücklich aufgrund ihrer jüdischen Identität verweigert wurde. Zudem wurde sie beschimpft, als «Kriegstreiberin» bezeichnet, mit Sanktionen bedroht und aufgefordert, in ihr Herkunftsland zurückzukehren und nicht in die Schweiz zu reisen.

Die Beratungsstelle beriet die junge Frau und erklärte, dass es sich dabei um eine Straftat gemäss Art. 261^{bis} StGB handle. Sie wurde ermutigt, eine Strafanzeige einzureichen, und erhielt Informationen, wie sie dabei am besten vorgehen könne.

Fallbeispiel N°8

Harsche Behandlung bei Wohnungsdurchsuchung

Eine Person meldet sich bei einer Beratungsstelle wegen eines Vorfalls mit ihrer älteren, schwerhörigen und asiatisch gelesenen Mutter. Die Polizei war einem Hinweis nachgegangen, wonach sich in ihrem Haus etwas Gesuchtes befinden solle. Die Mutter stand in der Haustür und zog gerade ihre Schuhe aus, als die Polizei sie ansprach. Aufgrund ihrer Schwerhörigkeit hörte sie dies nicht und nahm auch die winkenden Bewegungen nicht wahr. Daraufhin wurde sie in Socken zur Seite gezogen und in zu enge Handschellen gelegt. Sie geriet in Panik und begann zu weinen. Anschliessend durchsuchte ein Polizist sie und nahm ihre Fingerabdrücke. Sie hatte weder Ausweis noch Handy bei sich, wies jedoch auf ihren Briefkasten hin, was die Polizisten nicht erkannten. Während die Polizei die Wohnung durchsuchte, musste sie draussen in der Kälte ohne Schuhe und Jacke warten. Eine Nachbarin kam ihr zu Hilfe und kontaktierte den Vermieter, der die Frau identifizieren konnte. Der Einsatz beruhte auf einer Falschannahme. Seither leidet die Mutter unter starken Ängsten.

Die Beratungsstelle unterstützte die meldende Person bei der Einschätzung weiterer Schritte und organisierte ein moderiertes Gespräch mit der Polizei. Dieses verlief konstruktiv, und die Polizei zeigte sich sensibilisiert, und sicherte zu, künftig stärker auf Anzeichen wie Schwerhörigkeit zu achten.

Benachteiligung im Freibad

Ein Schwarzes Mädchen besuchte mit einer Gruppe *weisser* Freundinnen ein Freibad und hielt sich mit ihnen im tiefen Schwimmbekken auf. Als der Bademeister vorbeikam, fragte er nur das Schwarze Mädchen danach, ob sie schwimmen könne. Obwohl sie dies bejahte, fragte der Bademeister erneut nach und forderte sie schliesslich auf, eine 50-Meter-Bahn vorzuschwimmen. Bei den anwesenden *weissen* Kindern wurde weder nachgefragt, ob sie schwimmen können, noch verlangt, dies vorzuzeigen.

Die Beratungsstelle nahm Kontakt mit dem Schwimmbad auf und forderte eine Stellungnahme ein. Es folgten mehrere telefonische Gespräche mit der Betriebsleitung. In der Folge begleitete die Beratungsstelle das Mädchen und seine Eltern zu einem klärenden Gespräch mit der Betriebsleitung und dem Bademeister.

Eskalation wegen einer Parkbusse

Ein Mann wandte sich an eine Beratungsstelle, nachdem ein Streit wegen einer Parkbusse eskaliert war. Obwohl er ein gültiges Ticket gelöst hatte, bezahlte er die Busse zunächst. Am folgenden Tag parkierte er erneut am selben Ort und löste wieder ein Ticket. Als dieselbe Polizistin ihm erneut eine Busse ausstellen wollte, versuchte er, das Ticket und die Quittung vom Vortag zu zeigen. Die Polizistin verweigerte jedoch eine Klärung, nahm ihm die Quittung weg und beschimpfte ihn.

Die Polizistin rief schliesslich Verstärkung durch andere Polizeibeamte und der Mann wurde festgenommen, in Handschellen gelegt und verbrachte eine Nacht in der Zelle, ohne über den Grund informiert zu werden. Zudem wurden ihm seine Medikamente verweigert. Vor seiner Entlassung musste er eine DNA-Probe sowie Fingerabdrücke abgeben. Die Beratungsstelle nahm eine rechtliche Einschätzung vor und vermittelte ihn an eine spezialisierte Anwaltskanzlei. Der Ausgang des Verfahrens ist noch offen.

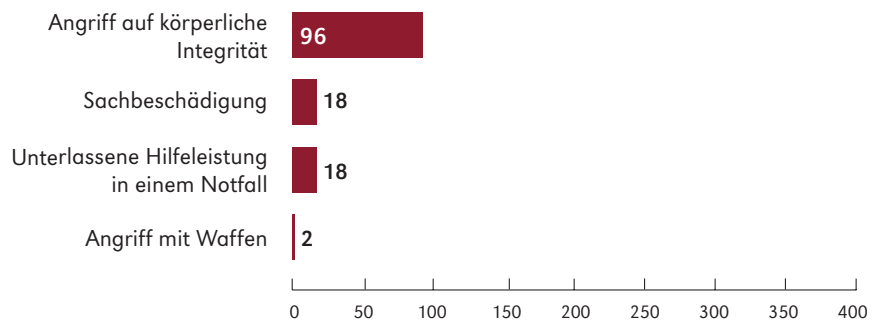
Wie wurde diskriminiert?

Im Berichtsjahr wurde in den meisten Fällen rassistischer Diskriminierung Ausgrenzung als Form der Diskriminierung genannt, mit insgesamt 1271 Nennungen. Es gab damit einige Fälle, in denen mehrere Formen von Ausgrenzung gemeldet wurden. Darunter fallen unter anderem Benachteiligungen, herabwürdigende Behandlungen, Leistungsverweigerungen, Racial Profiling oder Schutzunterlassung. Dicht darauf folgen Formen von Diskriminierungen durch Kommunikation mit 1240 Nennungen. Hierzu zählen Beschimpfungen, Verleumdungen, Drohungen oder auch öffentlich geäusserte Hassreden oder das bewusste Vorenthalten von Informationen. An dritter Stelle folgen 134 Vorfälle, bei denen Gewalt angewendet wurde. Schliesslich wurden in 56 Fällen die Verbreitung rechtsextremer Propaganda sowie Vorfälle von rechtsextremen Versammlungen oder Aufmärschen genannt.

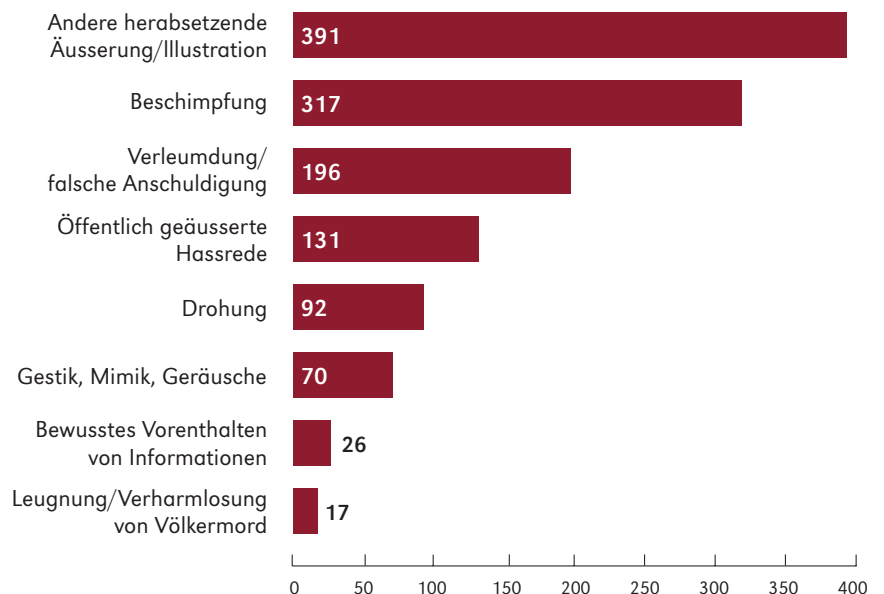
Art und Weise der Diskriminierung

Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)

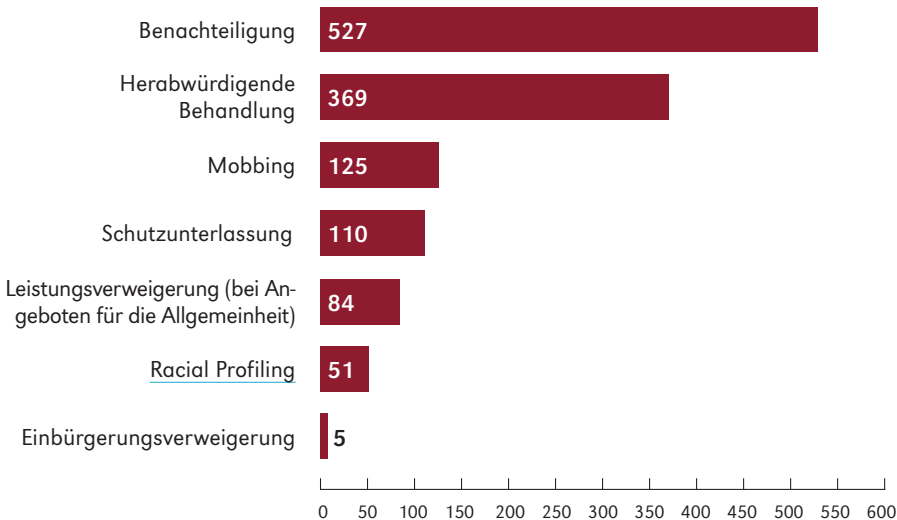
Gewalt (Total 134 Nennungen)



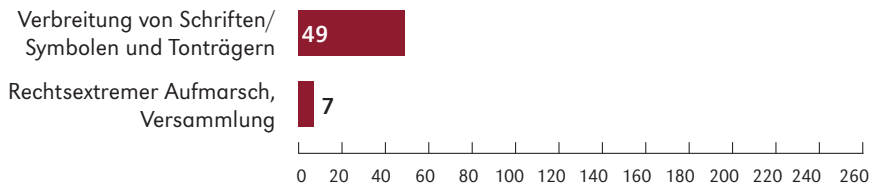
Kommunikation (Total 1240 Nennungen)



Ausgrenzung (Total 1271 Nennungen)



Rechtsextreme Propaganda (Total 56 Nennungen)



Fallbeispiel N°11

Praktikumsabsage wegen Kopftuch

Eine Studentin einer Pädagogischen Hochschule wandte sich an die Beratungsstelle. Sie hatte sich bereits vor geraumer Zeit für eine Praktikumsstelle an einer Schule beworben und die Stelle auch erhalten. Nur wenige Tage vor Beginn des Praktikums wurde ihr jedoch mitgeteilt, dass sie die Stelle nicht antreten könne, weil sie ein Kopftuch trage. Da es zu diesem Zeitpunkt zu spät war, eine andere Praktikumsstelle zu suchen, wollte die junge Frau unbedingt eine Einigung mit der Schule finden.

Die Beratungsstelle beriet und unterstützte sie und vereinbarte ein Treffen mit der Schule. Im Gespräch wurde vorgeschlagen, dass die Frau zwar im Klassenzimmer sitzen, sich jedoch nicht mit den Schülerinnen und Schülern unterhalten und auch sonst keine Aufgaben wahrnehmen dürfe. Da dies nicht als Praktikum hätte anerkannt werden können und die Frau dabei keinen Lerneffekt gehabt hätte, wurde die Stelle nicht angetreten. Mit Hilfe ihrer Hochschule hat die Frau dann zum Glück eine andere Praktikumsstelle an einer Privatschule gefunden.

Fallbeispiel N°12

Beschimpfung beim Hausieren

Ein jenuischer Mann wandte sich an die Beratungsstelle, weil er beim Hausieren vertrieben worden war. Er wollte in einem Dorf bei den Bewohnerinnen und Bewohnern Arbeit erfragen, doch es bildete sich eine Gruppe, die ihn mit dem Z-Wort beschimpfte und aus dem Dorf vertrieb. Seither hat er Angst, in kleineren Ortschaften unterwegs zu sein.

In der Beratung wurden ihm die rechtlichen Grundlagen erklärt. Er wollte jedoch keine Anzeige erstatten und hat sich seit dem Vorfall zurückgezogen.

Fallbeispiel N°13

Sehr grobe Behandlung beim Grenzübertritt

Ein Mann wandte sich nach einem Vorfall am Schweizer Grenzübergang an eine Beratungsstelle. Obwohl er kooperativ war und alle Dokumente vorzeigte, wurde er von Grenzbeamten beschuldigt, Anweisungen nicht zu befolgen, zu Boden gestossen und in Handschellen gelegt. Seine drei Kinder, die den Vorfall mitansehen mussten, gerieten in Panik und wurden von den Beamten zurückgehalten. Der Vater wurde getrennt von ihnen befragt, wobei auch seine Berechtigung zum Grenzübertritt mit den Kindern infrage gestellt wurde.

Die Situation war für die Kinder sehr belastend und führte zu anhaltender Angst vor Polizei und Grenzübertritten. Die Beratungsstelle unterstützte den Mann psychosozial und vermittelte rechtliche Vertretung in der Schweiz sowie Beratungsangebote an seinem Wohnort im Ausland.

Fallbeispiel N°14

Rassistische Äusserungen durch Lehrperson

Eine Mutter meldete sich bei einer Beratungsstelle und schilderte wiederholte rassistische und diskriminierende Vorfälle gegenüber ihrem Sohn durch dessen Klassenlehrer. Auslöser war ein gravierender Vorfall, bei dem der Lehrer ihn wegen seiner muslimischen Religion anschrte, beleidigte und ausgrenzte. Trotz einer anfänglichen Entschuldigung kam es weiterhin zu rassistischen, islamfeindlichen, sexistischen und ableistischen Äusserungen im Unterricht, teils auch gegenüber anderen Kindern. Weder der Lehrer noch die Schulleitung reagierten angemessen.

Mit Unterstützung der Beratungsstelle wandten sich die Eltern an die Schulbehörde und wurden zu einem Gespräch begleitet. Dort wurden die Vorwürfe von der Schulleitung relativiert. Die Beratungsstelle stellte daraufhin weiterführende Informationen zu rassismuskritischem Handeln im Schulkontext zur Verfügung. Insgesamt zeigte sich ein deutlicher Mangel an Sensibilisierung auf Leitungsebene, weshalb eine Rückmeldung an die zuständige Kreisschule erfolgte.

Welche Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien waren involviert?

Die Diskriminierungsmotive, welche bei den Beratungsfällen im Jahr 2025 am meisten genannt wurden, waren Anti-Schwarzer Rassismus mit 406 Nennungen, gefolgt von Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit mit 369 Nennungen und antimuslimischem Rassismus mit 281 Nennungen.

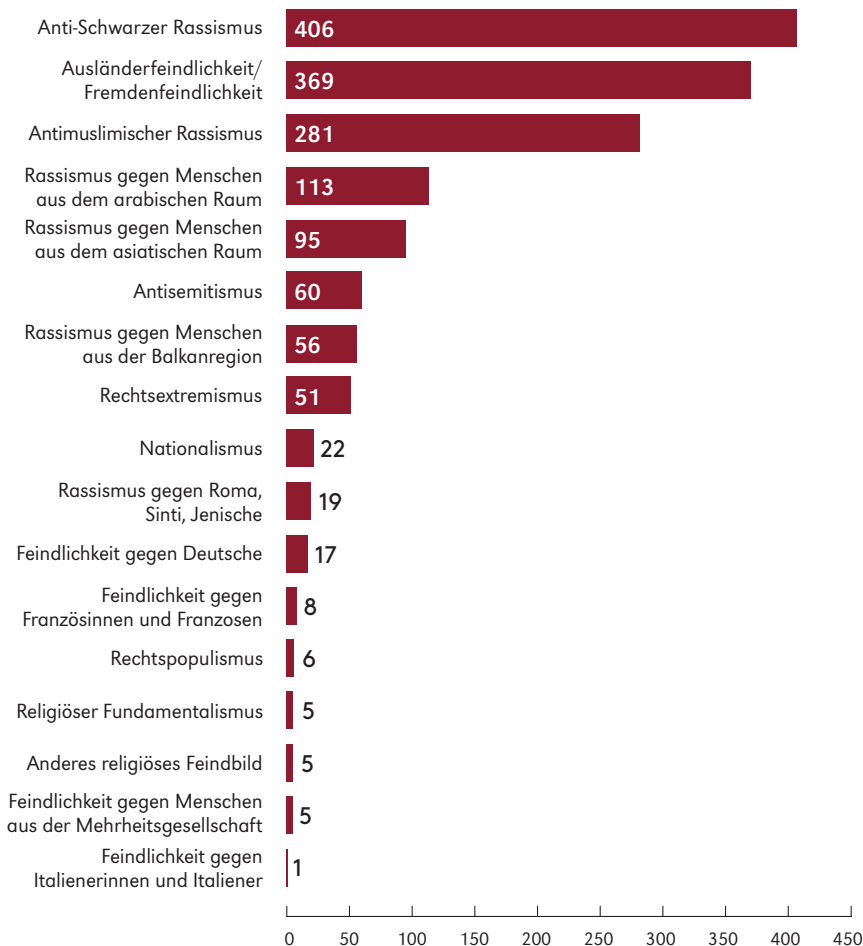
Danach folgen Nennungen von Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum mit 113 und Rassismus gegen Menschen aus dem asiatischen Raum mit 95 Nennungen. Antisemitismus wurde in 60 Beratungsfällen als Diskriminierungsmotiv identifiziert und Rassismus gegen Menschen aus der Balkanregion in 56 Beratungsfällen.

Am meisten zugenommen im Berichtsjahr haben Beratungsfälle von antimuslimischem Rassismus und danach Fälle von Anti-Schwarzem Rassismus. Bei den übrigen Diskriminierungsmotiven blieben die Zahlen konstant.

In Bezug auf die Zahlen zu Antisemitismus muss beachtet werden, dass nur der Schweizerisch Israelitische Gemeindebund (SIG) Mitglied des Beratungsnetzes ist und die Coordination Intercommunautaire contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) – welche die französischsprachige Schweiz abdeckt – keine Zahlen an das Beratungsnetz liefert, da sie nicht Mitglied ist.

Involvierte Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien

Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)



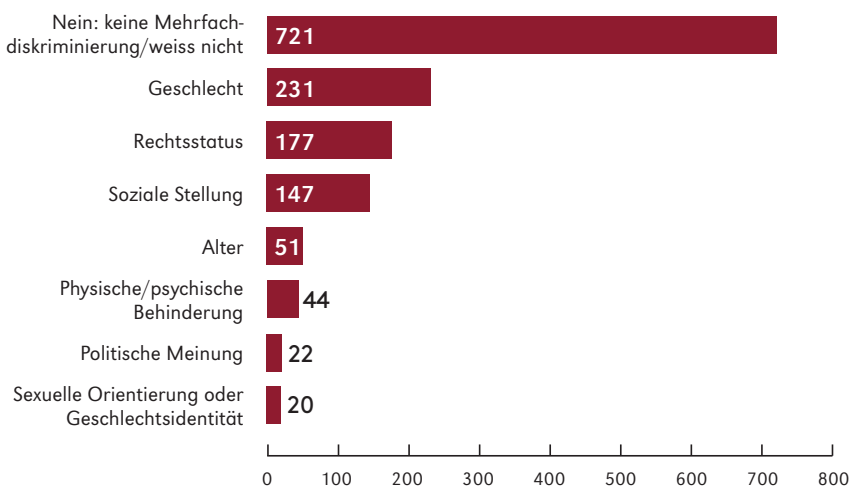
Lag eine Mehrfachdiskriminierung vor?

In 524 der Fälle wurde im Jahr 2025 neben der rassistischen Diskriminierung auch eine Mehrfachdiskriminierung festgestellt. Diese Mehrfachdiskriminierung betraf in den überwiegenden Fällen das Geschlecht mit 231 Nennungen. Danach folgen Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Rechtsstatus mit 177 Nennungen sowie aufgrund der sozialen Stellung mit 147 Nennungen.

Fälle von Mehrfachdiskriminierung stellen für die Betroffenen eine besondere Herausforderung dar, da die Diskriminierung auf mehreren Faktoren beruht und sich gegenseitig verstärken kann. Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus oder einer prekären sozialen Lage wenden sich zudem seltener an Beratungsstellen und setzen sich seltener gegen Diskriminierung zur Wehr. Dies liegt einerseits an der Angst vor möglichen Konsequenzen, die sie besonders hart treffen würden, und andererseits daran, dass ihnen oft die nötigen Ressourcen fehlen, um sich zu wehren.

Mehrfachdiskriminierung

Anzahl Beratungsfälle: 1245 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°15

Keine Wohnung für Personen mit vorläufiger Aufnahme

Eine Mitarbeiterin einer Freiwilligenorganisation meldet sich bei der Beratungsstelle. Sie begleitete eine Klientin mit F-Ausweis bei der Wohnungssuche und unterstützte sie bei der vollständigen Bewerbung, unter anderem mit Betreibungsregisterauszug und Solidarhaftungsbestätigung einer nationalen humanitären Organisation. Die zuständige Hausverwaltung teilte der Mitarbeiterin jedoch mit, Personen mit F-Ausweis sollten sich grundsätzlich gar nicht erst bewerben, da sie nicht berücksichtigt würden.

Die Beratungsstelle nimmt mit der Verwaltung Kontakt auf und bittet um eine Stellungnahme. Darauf erklärte die Verwaltung, dass offiziell weder Migrationshintergrund noch Aufenthaltsstatus berücksichtigt würden. Aufgrund früherer Mietzinsprobleme mit Personen mit F-Ausweis genüge jedoch eine Solidarhaftung durch anerkannte Organisationen nicht mehr. Ein Mietverhältnis komme nur noch infrage, wenn eine solche Organisation selbst als direkte Mieterin auftrete. Diese Praxis führt faktisch dazu, dass Personen mit F-Ausweis vom regulären Bewerbungsprozess ausgeschlossen werden.

Fallbeispiel N°16

Graffiti verherrlicht Kriegsverbrecher

Ein Mann meldet sich bei einer Beratungsstelle, weil während der Gedenkwoche zum Völkermord von Srebrenica in der Nacht Graffiti mit dem Konterfei des Kriegsverbrechers Ratko Mladić auf das Gebäude eines Gemeindezentrums einer bosnisch-islamischen Vereinigung gesprüht wurden. Er meldet das Graffiti der Polizei und informiert die Beratungsstelle darüber.

Die Beratungsstelle informiert die Person über die Strafbarkeit von Handlungen, die den Völkermord in Bosnien verherrlichen oder leugnen, und weist sie darauf hin, dass sie ähnliche Handlungen den Beratungsstellen melden kann.

Welche Angaben gibt es zu den betroffenen Personen?

Die Meldungen von betroffenen Personen mit Schweizer (Doppel-)Staatsbürgerschaft waren auch im Jahr 2025 am höchsten. Es gab im Vergleich zum Vorjahr keine grossen Verschiebungen bei den Staatsangehörigkeiten von Personen. Meldungen von betroffenen Menschen mit Türkischer, Französischer und Deutscher (Doppel-)Staatsbürgerschaft bleiben konstant hoch. Ebenso betroffen sind Menschen mit Ukrainischer, Italienischer Afghanischer oder Marokkanischer (Doppel-)Staatsbürgerschaft.

Nationalität

Anzahl Betroffene: 1029



- 250 Keine Angabe
- 50 Weitere Nationalitäten
- 200 Doppelbürgerschaften

307

Schweiz

je **18**

Algerien
und Russland

49

Türkei

17

Eritrea

43

Frankreich

16

Brasilien

38

Deutschland

je **13**

Indien und Portugal

31

Ukraine

je **11**

Israel, Kosovo und Sri Lanka

26

Italien

je **10**

Irak, Kamerun, Spanien
und USA

je **24**

Afghanistan
und Marokko

je **8**

Angola, China,
Grossbritannien
und Ungarn

21

Syrien

je **7**

Ägypten, Albanien und Polen

20

Demokratische
Republik Kongo

je **6**

Haiti und Kolumbien

19

Tunesien

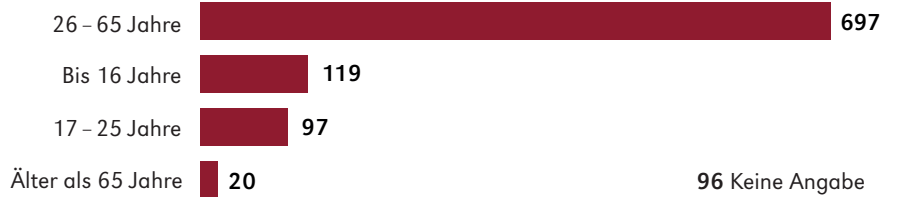
je **5**

Bosnien-Herzegowina,
Guinea, Kasachstan, Mexiko,
Peru und Südafrika

Gender



Alter



Rassismuserfahrungen wurden im Jahr 2025 am meisten von rassifizierten Frauen gemeldet. Die Zahl der Betroffenen zwischen 26 und 65 hat weiter zugenommen, ebenso wie die Zahl der betroffenen Jugendlichen unter 16 Jahren.

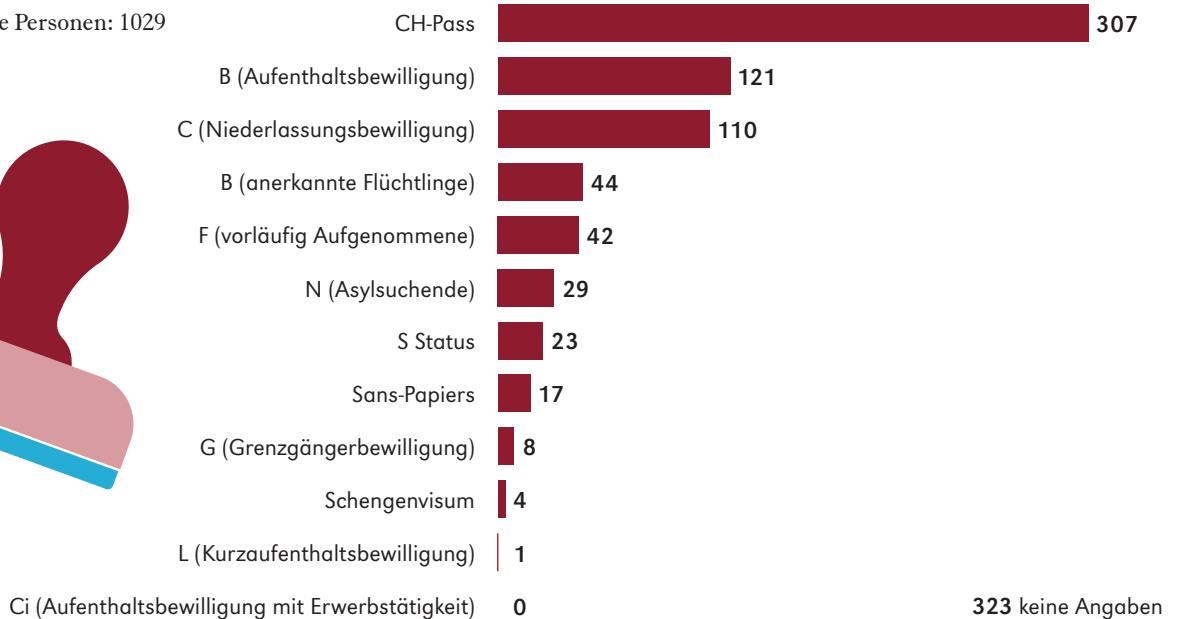
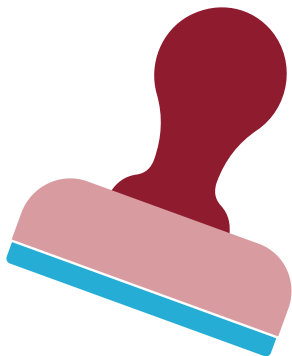
Rechtsstatus

In Bezug auf den Rechtsstatus fällt wie schon in den Vorjahren auf, dass die allermeisten Menschen, die eine Beratungsstelle aufsuchen, die Schweizer Staatsangehörigkeit besitzen. Es ist davon auszugehen, dass es Menschen mit einem sicheren Aufenthaltsstatus in der Schweiz leichter fällt, sich gegen rassistische Diskriminierung zur

Wehr zu setzen, während Rassismusbetroffene ohne sicheren Aufenthaltstitel Diskriminierungen eher über sich ergehen lassen, da sie sehr viel stärker von Arbeitgebenden, Lehrpersonen und Vermietenden abhängig sind.

Rechtsstatus der Betroffenen

Anzahl betroffene Personen: 1029



Fallbeispiel N°17

Rassistische Bemerkungen beim Eishockey

Bei einer Beratungsstelle meldet sich ein Eishockeytrainer, nachdem ihn mehrere Spieler auf wiederholt vorkommende rassistische Vorfälle aufmerksam gemacht hatten. Er sprach das Thema in der Garderobe an, ist jedoch unsicher, ob alle die Problematik verstanden haben. Gemeinsam mit einem weiteren Trainer stellte er fest, dass es bereits mehrfach zu ähnlichen Vorfällen gekommen war, ohne dass konsequent darauf reagiert wurde.

Die beiden Trainer möchten ein Rundmail an alle Clubmitglieder versenden, um klarzustellen, dass Rassismus und Diskriminierung im Verein nicht toleriert werden. Zudem planen sie ein Ethikkonzept zu erarbeiten. Dem Trainer wurde Feedback zum Entwurf des Rundmails und zum Ethikkonzept gegeben. Ausserdem wünscht der Trainer eine Schulung für die Spieler durch die Beratungsstelle. Diese bestärkt den Trainer darin, das Thema aktiv im Verein anzugehen und unterstützt ihn fachlich bei der Ausarbeitung.

Fallbeispiel N°18

Falsche Beschuldigung und Festnahme beim Einkaufen

Eine Ratsuchende berichtet von einem Vorfall, der einen Bekannten von ihr betrifft. Dieser wurde in einem grossen Einkaufsgeschäft von Mitarbeitenden fälschlicherweise des Diebstahls und des Drogenhandels beschuldigt, woraufhin die Polizei beigezogen wurde. Trotz einer bestehenden Schulterverletzung wurde er grob behandelt und in Handschellen auf einen nahegelegenen Polizeiposten gebracht. Dort musste er einen Alkohol- und Drogentest machen, der negativ ausfiel. Auch die Videoaufnahmen ergaben keinen Hinweis auf ein Fehlverhalten. Ausserdem soll ihm die Polizei mit einer Anzeige gedroht haben, nachdem er ein rassistisches Verhalten thematisierte.

Der Betroffene erwägt rechtliche Schritte gegen die Polizei und das Geschäft. Die Ratsuchende erkundigte sich bei der Beratungsstelle nach den Möglichkeiten und Erfolgsaussichten einer Anzeige. Die Beratungsstelle informiert über die rechtlichen Möglichkeiten, weist jedoch darauf hin, dass die Erfolgschancen einer Anzeige gegen die Polizei gering seien. In der Folge entscheidet sich der Betroffene gegen eine Anzeige, da er sich davon keinen Nutzen verspricht.

Externer Beitrag der Unia:

Rassismus in der Berufsbildung

Empirische Befunde, Vulnerabilitäten und institutionelle Herausforderungen

Von Fasel Félicia, Gashi Hilmi & Still Nivalda

Dieser Beitrag basiert auf einer partizipativen Umfrage unter mehr als 1100 Auszubildenden und analysiert die Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung während der Berufslehre in der Schweiz. Er verdeutlicht, dass junge Menschen in Ausbildung diesen Phänomenen besonders stark ausgesetzt sind, dokumentiert den Zusammenhang zwischen Diskriminierung, Stress und Erschöpfung und hinterfragt die institutionellen Grenzen bei der Anerkennung und Bewältigung von Rassismus. Abschliessend hebt der Artikel bestimmte gewerkschaftliche und institutionelle Handlungsansätze hervor, die notwendig sind, um den Schutz von Lernenden und Arbeitnehmenden zu stärken.

Die Lebensrealitäten von Lernenden in ihrer Berufsbildung

Im Jahr 2024 veröffentlichte die Gewerkschaft Unia eine partizipative Umfrage zu den Ausbildungsbedingungen in Lehrbetrieben in der Schweiz, die von Fasel Félicia im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Unia durchgeführt wurde. Für die Konzeption des Fragebogens wurden Lernende sowie Arbeitnehmende, die erst kürzlich ihre Lehre abgeschlossen hatten, miteinbezogen. Die Umfrage analysiert die Qualität der Berufsbildung aus der Sicht derer, die sie erleben. Gleichzeitig hinterfragt sie die vorherrschenden institutionellen Sichtweisen, welche die Qualität des dualen Systems oft auf seine ökonomische Dimension reduzieren.

Die Umfrage zielt somit darauf ab, den zentralen Schlüsselfiguren der Berufsbildung wieder eine Stimme zu geben: den Lernenden selbst.

Die Umfrage befasste sich mit Diskriminierungserfahrungen, insbesondere mit Situationen von Rassismus während der Ausbildung sowie deren Auswirkungen auf die Ausbildungsbedingungen und das Wohlbefinden der Jugendlichen. Durch die Kombination einer quantitativen Analyse unter 1100 Auszubildenden mit einer qualitativen Fokusgruppe liefert die Umfrage eine sowohl quantifizierte als auch kontextbezogene Darstellung der Realitäten, die während der Ausbildung erlebt werden.

Dieser Ansatz ist Teil einer gewerkschaftlichen und politischen Strategie, die darauf abzielt, das Wissen über die tatsächlichen Ausbildungsbedingungen zu verbessern und die zuständigen Behörden aufzufordern, den Schutz der Lernenden vor Diskriminierung und Rassismus zu verbessern.

Erlebter Rassismus in der Ausbildung: Eine ausgeprägte Belastung

Gemäss der Umfrageergebnisse geben 35 % der Auszubildenden an, während ihrer Lehre mit Rassismus konfrontiert worden zu sein; 12 % berichten sogar von häufigen Erfahrungen dieser Art (Unia, 2024). Zum Vergleich: In der Schweizer Gesamtbevölkerung geben laut offiziellen Indikatoren 17 % an, rassistische Diskriminierung erlebt zu haben (EDI, 2025). Damit ist die Belastung durch Rassismus bei Auszubildenden deutlich höher als im Bevölkerungsdurchschnitt.

Diese Diskrepanz lässt sich durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren erklären. Auszubildende befinden sich aufgrund ihres jungen Alters, ihres Status als Auszubildende sowie ihrer untergeordneten hierarchischen Position in einer besonders vulnerablen Lage. Dieser Umstand kann ihre Möglichkeiten, zu reagieren oder Missstände anzuzeigen, einschränken. Zudem kann sie eine stärkere Fähigkeit der jüngeren Ge-

nerationen widerspiegeln, rassistische Situationen zu identifizieren und zu benennen, was auf eine gestiegene Sensibilisierung für Diskriminierung zurückzuführen ist. Schliesslich stellt dies die institutionellen Rahmenbedingungen zur Anerkennung von Rassismus infrage, deren teils restriktive Definitionen zu einer unzureichenden Berücksichtigung erlebter Diskriminierungen führen können.

In der Unia-Umfrage wird Rassismus anhand von Erfahrungen im beruflichen Alltag erfasst: abwertende Bemerkungen, Ausgrenzung, Witze über die vermeintliche Herkunft oder Ungleichbehandlung aufgrund der Hautfarbe. Rassismus erweist sich somit als ein zentraler Faktor für die Verschlechterung der Lebensqualität während der Ausbildung, der mit höherem beruflichem Stress und einer gesteigerten Erschöpfung ausserhalb der Arbeit verbunden ist (Unia, 2024).

Kumulative Diskriminierung und Vulnerabilitäten

Die Untersuchung zeigt zudem, dass Diskriminierungen nicht isoliert auftreten, sondern Teil kumulativer Dynamiken sind. Ein intersektionaler Ansatz verdeutlicht, dass Rassismus mit anderen Formen von Diskriminierung und Gewalt zusammenwirkt, insbesondere im Zusammenhang mit dem Geschlecht sowie psychischer Gewalt. Dies macht die betroffenen Lernenden besonders anfällig für chronischen Stress und Erschöpfung (Unia, 2024).

Zahlreiche Studien belegen, dass eine anhaltende Belastung durch Stress und Burnout nachweislich Auswirkungen auf die Gesundheit hat: ein erhöhtes Risiko für Angststörungen und Depressionen, Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie eine Schwächung des Immunsystems (Weltgesundheitsorganisation, 2019; Siegrist & Wahrendorf, 2016). Diese Auswirkungen sind umso besorgniserregender, wenn sie junge Menschen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn betreffen.

Rassismus als strukturelles Phänomen verstehen

Die Ergebnisse der qualitativen Fokusgruppe zeigen, dass einige Auszubildende ein systemisches Verständnis von Rassismus entwickeln, das über die blossе Beschreibung individueller Handlungen oder explizit rassistischer Äusserungen hinausgeht. Ihre Berichte beleuchten Diskriminierungsmechanismen, die in berufliche Praktiken und Ausbildungsinhalte integriert sind.

Eine Auszubildende im Friseurhandwerk betont beispielsweise, dass die Ausbildung keine Kenntnisse über die Pflege und das Schneiden von krausem Haar vermittelt, obwohl dieses in der Schweiz weit verbreitet ist. Sie interpretiert diese Unsichtbarkeit der Körper und Bedürfnisse bestimmter Bevölkerungsgruppen als eine Form von Rassismus. Diese Art von Aussagen zeigt, dass Rassismus nicht nur als individuelle oder zwischenmenschliche Erfahrung wahrgenommen wird, sondern auch als ein Phänomen, das in Normen und Strukturen, insbesondere im beruflichen Umfeld, verankert ist.

Die Verknüpfung quantitativer und qualitativer Daten verdeutlicht somit einen gelebten, kumulativen und strukturellen Rassismus in der Ausbildung, der zur sozialen und psychischen Verletzlichkeit bestimmter Auszubildender beiträgt. Rassismus in der Ausbildung wird zunehmend zu einem ernst zu nehmenden Problem der öffentlichen Gesundheit. Diese Feststellungen decken sich mit den Analysen in der Tangram-Publikation der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, die den strukturellen Charakter von Diskriminierungen und die Verflechtung von Machtverhältnissen in der Arbeitswelt aus gewerkschaftlicher Sicht hervorheben (Saulnier Bloch & Gashi, 2024).

Rassismus erkennen und melden: Bestehende Hindernisse

Der Mangel an Informationen darüber, wie Rassismus erkannt und gemeldet werden kann, trägt dazu bei, dass diskriminierende Situationen, die Auszubildende erleben, fortbestehen. Viele junge Menschen kennen weder ihre Rechte noch die einzuleitenden Schritte, sei es in Bezug auf gewerkschaftliche Unterstützung oder bestehende institutionelle Wege. Zudem wissen viele nicht, ob ihr Ausbildungsbetrieb bereits einmal vom zuständigen kantonalen Amt für Berufsbildung kontrolliert wurde. Dies verdeutlicht ein Informations- und Transparenzdefizit bei den Schutzmechanismen (Unia, 2024).

Die Praxiserfahrung zeigt zudem, dass rassistische Situationen selbst dann, wenn sie

Fallbeispiel N°19

Rassistische Rufe bei Fussballspiel

Eine junge Fussballspielerin meldet sich bei einer Beratungsstelle. Sie wurde bei einem Fussballspiel von Fans massiv rassistisch beschimpft. Obwohl das Spiel auf Video aufgezeichnet wurde und der Schiedsrichter direkt nach den rassistischen Zurufen informiert wurde, wurden keine Massnahmen ergriffen und das Spiel wurde normal zu Ende gespielt. Die Fussballspielerin hat danach selbst beim zuständigen Verband nachgefragt und Anzeige bei der Polizei eingereicht. Der zuständige Verband schreibt daraufhin, dass der Gegnerverein mit einer Busse belegt worden sei, dass aber die betreffenden Fans nicht hätten identifiziert werden können.

Die Beratungsstelle verfasst ebenfalls ein Schreiben an den zuständigen Verband, bittet um Stellungnahme und fordert weitere Massnahmen gegen Rassismus im Fussball, sowie eine bessere Ausbildung von Schiedsrichtern und Schiedsrichterinnen, damit in Zukunft bei solchen Fällen schneller eingeschritten wird.

Fallbeispiel N°20

Rassistische Bemerkungen bei Lehrerkonferenz

Bei einer Beratungsstelle meldeten sich zwei Personen aufgrund desselben Ereignisses. An einer Lehrerkonferenz hatte eine Lehrerin über eine andere Lehrerin gesprochen und sie als Beispiel für Andersartigkeit und «eine exotische Herkunft» erwähnt. Sie hatte vor der Konferenz auch schon mal gesagt, dass die Lehrerin sich um die Schwarzen Kinder in der Schule kümmern sollte, da sie selbst Schwarz ist. Die betroffene Lehrerin wehrte sich dagegen und wandte sich danach an die Schulleitung. Diese führte eine interne Mediation durch, die jedoch zu keinem Ergebnis führte. Die betroffene Lehrerin wurde von der Personalabteilung auch daran gehindert, weitere Schritte zu unternehmen. Daraufhin wandte sie sich an die Beratungsstelle und plante gleichzeitig einen Schulwechsel. Die Lehrerin, welche die Aussagen getätigt hatte, wandte sich ebenfalls an die Beratungsstelle, da sie den Rassismusvorwurf nicht verstand und sich grundlos angeschuldigt fühlte.

Die Beratungsstelle führte zuerst Einzelgespräche mit beiden Frauen und organisierte anschliessend auf deren Wunsch eine Mediation, bei der sich beide austauschen konnten. Die Mediation verlief sehr erfolgreich: Die betroffene Lehrerin konnte ihre Verletzungen zum Ausdruck bringen, und die andere Lehrerin entschuldigte sich bei ihr.

Fallbeispiel N°21

Unbegründete Rucksackkontrolle

Ein Mann befand sich gemeinsam mit einem Freund zum Einkaufen in einem Supermarkt, als der Sicherheitsdienst ohne ersichtlichen Grund eine Rucksackkontrolle durchführen wollte und ihn dazu in einen Nebenraum führte. Auf Nachfrage nach dem Grund der Massnahme konnte kein konkreter Anlass genannt werden. Obwohl die Durchsuchung ergebnislos blieb, wurde gegen den Mann ein zweijähriges Hausverbot ausgesprochen. Die Begründung lautete, er habe sich «verdächtig verhalten». Die vom Betroffenen hinzugezogene Polizei bestätigte lediglich die Rechtmässigkeit des Hausverbots.

Sowohl die Beratungsstelle als auch die Sozialarbeiterin des Mannes haben danach mehrfach versucht mit dem Supermarkt Kontakt aufzunehmen und eine Aufhebung des Hausverbots zu erwirken, jedoch ohne Erfolg.

Fallbeispiel N°22

Rassistische Antwort auf Newsletter

Eine Klientin kontaktierte die Beratungsstelle aufgrund eines Vorfalles an ihrem Arbeitsplatz. Im Rahmen ihrer Tätigkeit versendet sie regelmässig einen Newsletter an Abonnenten. Auf die letzte Ausgabe erhielt sie eine Antwort, in welcher sie gefragt wurde, ob sie Schweizerin sei; andernfalls solle sie das Land verlassen.

Die Klientin war zunächst unsicher, ob der Vorfall schwerwiegend genug für eine Meldung sei. Die Beratungsstelle ermutigte sie jedoch ausdrücklich dazu, solche Vorkommnisse festzuhalten. Letztlich entschied sich die Klientin dazu, die E-Mail-Adresse der betreffenden Person aus dem Verteiler zu löschen, sah jedoch von weiteren rechtlichen oder administrativen Schritten ab.

von Lernenden gemeldet werden, mitunter banalisiert oder heruntergespielt werden. Ein Beispiel aus der Gewerkschaftsarbeit veranschaulicht diese Realität: Nachdem eine Lernende mehrfach geäusserte Witze über ihre Herkunft angeprangert hatte, wurde ihr entgegnet, es handle sich um ein «Generationenproblem». Die Situation wurde erst nach hartnäckigem Beharren und der Unterstützung ihrer Eltern als rassistisch anerkannt, was schliesslich einen Wechsel des Lehrbetriebs ermöglichte. In solchen Fällen kann die Anrufung einer auf Rassismus spezialisierten Beratungsstelle eine ergänzende Unterstützung darstellen.

Ohne den Anspruch auf eine statistische Verallgemeinerung zu erheben, zeigen diese Situationen die konkreten Auswirkungen mangelnder Kenntnisse über Rassismus auf und unterstreichen die Notwendigkeit, die Schlüsselfiguren der Berufsbildung besser darin zu schulen, Diskriminierungen zu erkennen und damit umzugehen.

Sensibilisierung, Instrumente und Forderungen

Um einen Beitrag zur Bekämpfung von Rassismus zu leisten, hat die Unia im Jahr 2025 einen Leitfaden gegen Rassismus veröffentlicht, der sich an Lernende und junge Menschen richtet, die direkt oder indirekt von Rassismus betroffen sind. Die in leicht verständlicher Sprache verfasste Broschüre erläutert die wichtigsten Begriffe zu Rassismus und Diskriminierung, bietet konkrete Ratschläge für den Umgang mit erlebten Situationen und verweist auf bestehende rechtliche sowie institutionelle Ressourcen. Der Leitfaden wird insbesondere während der Aktionswoche gegen Rassismus verbreitet und kommt regelmässig in Berufsschulen sowie verschiedenen Institutionen als Sensibilisierungsinstrument zum Einsatz.

Auf der Grundlage der Umfrageergebnisse formuliert die Unia mehrere Forderungen, die darauf abzielen, den Schutz von Lernenden und Arbeitnehmenden zu stärken. Dazu gehören eine verstärkte und obligatorische Schulung von Berufsbildenden und betrieblichen Verantwortlichen zur Prävention von Diskriminierung, eine verstärkte Sensibilisierung in Berufsfachschulen und am Arbeitsplatz, verstärkte Kontrollen der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie ein besserer Zugang zu Rechtsschutz und Begleitung der Opfer.

Diese Forderungen sind Teil eines umfassenden Ansatzes zur Bekämpfung von Rassismus. Die Unia ruft zu konkreten Massnahmen gegen Diskriminierung auf, die insbesondere auf der Hautfarbe, der wahrgenommenen Herkunft oder dem Aufenthaltsstatus basiert. Sie setzt sich für Gleichberechtigung ein und vertritt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Hassrede und Hassverbrechen, damit die Bekämpfung von Rassismus in der gesamten Gesellschaft wirksam wird.

Literatur

Eidgenössisches Departement des Innern. (2025, 8. Dezember). Der Bundesrat beschliesst erste nationale Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus. www.edi.admin.ch/de/bundesrat-beschliesst-erste-nationale-strategie-gegen-rassismus-und-antisemitismus

World Health Organization. (2019). Mental health in the workplace. www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace

Saulnier Bloch, M., & Gashi, H. (2024). Strukturelle Diskriminierung und Machtverhältnisse in der Arbeitswelt: eine gewerkschaftliche Sichtweise. In: Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) (Hrsg.), Tangram (Nr. 46, Strukturelle Diskriminierung, S. 63–65).

Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2016). Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance. Springer.

Unia. (2024). Enquête participative sur les conditions d'apprentissage dans les entreprises formatrices en Suisse (Rapport). https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Lernende/2024-05-Enquete-participative-conditions-apprentisages.pdf

Schutz vor Diskriminierung in der Berufsbildung

In der Schweizer Berufsausbildung sind Betroffene von rassistischer Diskriminierung durch klare verfassungsrechtliche, arbeitsrechtliche und strafrechtliche Schutznormen abgesichert. Diese verbieten Benachteiligungen aufgrund von Herkunft, «Rasse», Religion oder Lebensform und gelten für alle Lehrbetriebe mit staatlicher Bewilligung.

Die Bundesverfassung (BV) bildet dabei die zentrale Grundlage. Art. 8 Abs. 1 BV garantiert allen Menschen Gleichheit vor dem Gesetz, während Art. 8 Abs. 2 BV ein spezielles Diskriminierungsverbot statuiert. Das bedeutet: Absagen in der Bewerbungsphase wegen eines ausländisch klingenden Namens, Ungleichbehandlung aufgrund der Hautfarbe oder eines religiösen Symbols wie dem Kopftuch können verfassungswidrig sein.

Ergänzt wird dieser Schutz durch das Berufsbildungsgesetz (BBG), das gleiche Chancen in der Lehre gewährleistet und alle an der Ausbildung beteiligten Personen – Auszubildende wie Berufsfachschullehrpersonen – zur Gleichbehandlung verpflichtet. Diskriminierungen dürfen weder bei der Auswahl der Lernenden noch während der Ausbildung stattfinden.

Aus dem Obligationenrecht (OR) ergibt sich ein weiterer zentraler Schutzanspruch. Art. 328 OR verpflichtet den Arbeitgeber und damit auch den Ausbildungsbetrieb, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden und Lernenden zu achten und zu schützen. Er muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um die körperliche und psychische Integrität der Lernenden zu wahren. Diskriminierungen, Beleidigungen oder Mobbing aufgrund von Herkunft oder Religion verletzen diese Schutzpflicht und können zivilrechtliche Ansprüche auslösen – etwa auf Schadenersatz oder Genugtuung nach Art. 49 OR. Das Lehrvertragsverhältnis untersteht dabei dem Arbeitsrecht, sodass Lernende dieselben persönlichkeitsrechtlichen Schutzansprüche haben wie reguläre Arbeitnehmende.

Strafrechtlichen Schutz bietet Art. 261^{bis} StGB, die sogenannte Diskriminierungsstrafnorm. Sie stellt unter Strafe, wer öffentlich zu Hass oder Diskriminierung gegen eine Person oder Gruppe aufgrund ihrer «Rasse», ethnischen Herkunft oder Religion aufruft oder in menschenverachtender Weise herabsetzt oder diskriminiert. Das Tragen eines Kopftuchs ist grundsätzlich durch die Religionsfreiheit geschützt. Ein Verbot ist nur zulässig, wenn ein sachlicher Grund vorliegt und die Massnahme verhältnismässig ist. Mögliche Gründe können Sicherheits- oder Hygienevorschriften sein, etwa bei Maschinenarbeit oder im medizinischen Bereich. Auch dann muss geprüft werden, ob eine angepasste Lösung möglich ist (z.B. spezielle Schutzkleidung). Nicht ausreichend sind hingegen pauschale Argumente wie «Neutralität», persönliche Vorbehalte oder blosse Kundenwünsche. Eine Nichtanstellung oder Kündigung allein wegen eines Kopftuchs kann diskriminierend und damit missbräuchlich sein. Gegen eine missbräuchliche Kündigung kann geklagt werden und eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen verlangt werden (336 OR). Ausnahmen gibt es aber in öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen, insbesondere bei Lehrpersonen. Gemäss eines Bundesgerichtsurteils von 1997 ist das Verbot des Tragens eines Kopftuchs für Lehrpersonen zulässig.

Wer diskriminiert wird, sollte Vorfälle sorgfältig dokumentieren (Absageschreiben, E-Mails, Gesprächsnotizen, Zeugenaussagen) und das Gespräch suchen, je nach Situation mit der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner, einer Vertrauensperson oder der kantonalen Aufsichtsbehörde. Auch die Beratungsstellen des Beratungszentrums können unterstützen und bei rechtlichen Fragen Auskunft geben.

Fallbeispiel N°23

Falsche Unterstellungen während Notfallbehandlung

Eine Frau wurde nach einem schwerwiegenden traumatischen Ereignis aufgrund akuter Angstzustände per Ambulanz in ein Spital eingewiesen. Die behandelnde Ärztin begegnete der Patientin jedoch mit Misstrauen und warf ihr vor, die Symptome lediglich vorzutäuschen, um ein Aufenthaltsrecht in der Schweiz zu erwirken. Zudem händigte die Ärztin der Betroffenen einen selbst verfassten Zettel aus, auf welchem stand, dass die Schweiz keine kranken Menschen aufnehmen wolle und sie in ihr Herkunftsland zurückkehren solle.

Die Beratungsstelle unterstützt die Frau beratend und vermittelt sie an verschiedene Fachpersonen. Darüber hinaus leistet die Stelle Unterstützung beim Verfassen einer Beschwerde gegen die behandelnde Ärztin.

Fallbeispiel N°24

Drohungen und Beschimpfungen am Bahnhof

Ein Schwarz gelesener Mann meldet sich bei einer Beratungsstelle wegen eines Vorfalles am Bahnhof. Da es an diesem Tag stark regnete, wartete er allein im Wartehäuschen auf seinen Zug. Plötzlich kam ein anderer Mann herein und begann unvermittelt, ihn vulgär und äusserst rassistisch zu beschimpfen. Dabei machte er aggressive Gesten und sprach Todesdrohungen aus. Der betroffene Mann stieg schliesslich in den Zug ein und entfernte sich so vom Angreifer.

Bei der Beratungsstelle erkundigt er sich nach der Möglichkeit einer Anzeige. Da er den Täter jedoch nur anhand seines Aussehens identifizieren kann, sind die Chancen, dass dieser gefunden wird, sehr gering. Deshalb entscheidet er sich schliesslich gegen eine Anzeige.

Fallbeispiel N°25 (Meldung)

Muslimischen Soldaten wird mit Schweinefleisch vor dem Gesicht herumgefuchelt

Bei einem WK konnten muslimische Armeemitglieder während Tagen nur Beilagen essen, da kein Ersatzprodukt für Schweinefleisch angeboten wurde. Auf Nachfrage wurde zuerst bestätigt, dass grundsätzlich keine Rücksicht auf religiöse Essensregeln genommen werde. Danach folgten Bemerkungen wie «das hier sei die Schweizer Armee und nicht der IS» und sie hätten sich hier «zu assimilieren». Zudem gab es Vorfälle, bei denen den muslimischen Männern demonstrativ mit Schweinefleisch vor der Nase herumgefuchelt wurde.

Fallbeispiel N°26 (Meldung)

Falsche Unterstellung

Eine Frau meldet, dass sie einem Beratungsgespräch mit einer Sozialarbeiterin den Wunsch geäußert habe, weiterhin selbstständigerwerbend zu bleiben. Daraufhin sei die Sozialarbeiterin wütend geworden und habe gesagt, dabei handle es sich doch sowieso nur um kriminelle Aktivitäten und «die Sinti seien eigentlich alle Diebe».

Meldungen ohne Beratungstätigkeit

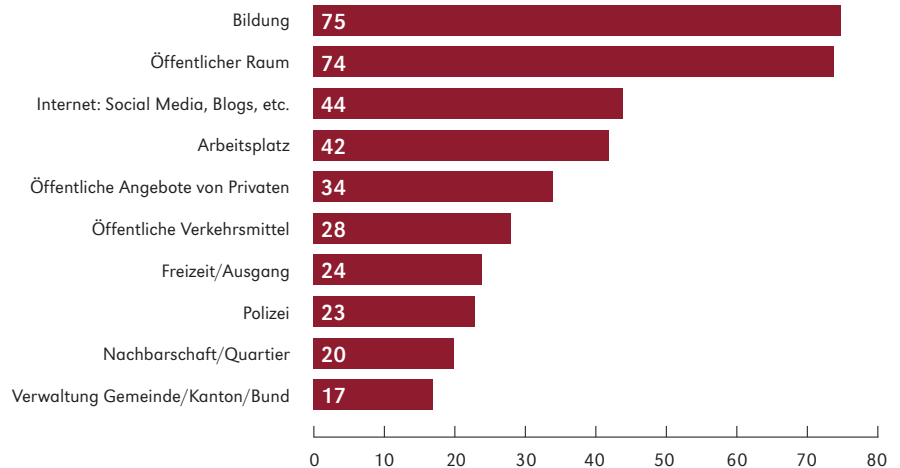
Im Berichtsjahr 2025 wurden den Beratungsstellen 402 Fälle rassistischer Diskriminierung gemeldet, die keine eigentliche Beratungsleistung erforderten und somit nicht in die Statistiken einfließen. Da dies mehr als doppelt so viele Meldungen waren wie im Jahr 2024, haben wir beschlossen, auch die Meldungen statistisch auszuwerten.

Es ist jedoch zu beachten, dass es innerhalb des Beratungsnetzes unterschiedliche Meldepraktiken gibt. Bei einigen Stellen können Meldungen sehr niederschwellig über ein Kontaktformular erfasst werden. Andere kommunizieren aktiv, dass jeder Vorfall gemeldet werden soll, auch wenn keine Beratung erwünscht ist. Wieder andere Beratungsstellen bieten ausschliesslich Beratungen an und nehmen Meldungen zwar entgegen, rufen aber nicht explizit dazu auf, Vorfälle zu melden, wenn nicht auch eine Beratung erwünscht ist.

Die ausgewiesenen Zahlen sind daher mit Vorsicht zu interpretieren. Es ist auch zu beachten, dass der Schweizerisch Israelitische Gemeindebund (SIG) im Jahr 2025 ebenfalls 205 Meldungen zu antisemitischen Vorfällen registriert hat (davon 135 Vorfälle in der realen Welt und 70 im Internet). Diese Meldungen konnten jedoch nicht in die Beratungsnetz-Datenbank überführt werden und sind deshalb in den vorliegenden Zahlen nicht enthalten.

Betroffene Lebensbereiche bei den Meldungen

Anzahl Beratungsfälle: 402 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°27 (Meldung)

Rassistische Übergriffe an der Berufsschule

Eine Meldung kam von einem Schwarzen Jugendlichen an einer Berufsschule. Dieser wurde dort wegen seiner Haare, seiner Hautfarbe und seinem Nachnamen oft rassistisch angegangen und es wurden in seiner Gegenwart Witze über Versklavte gemacht.

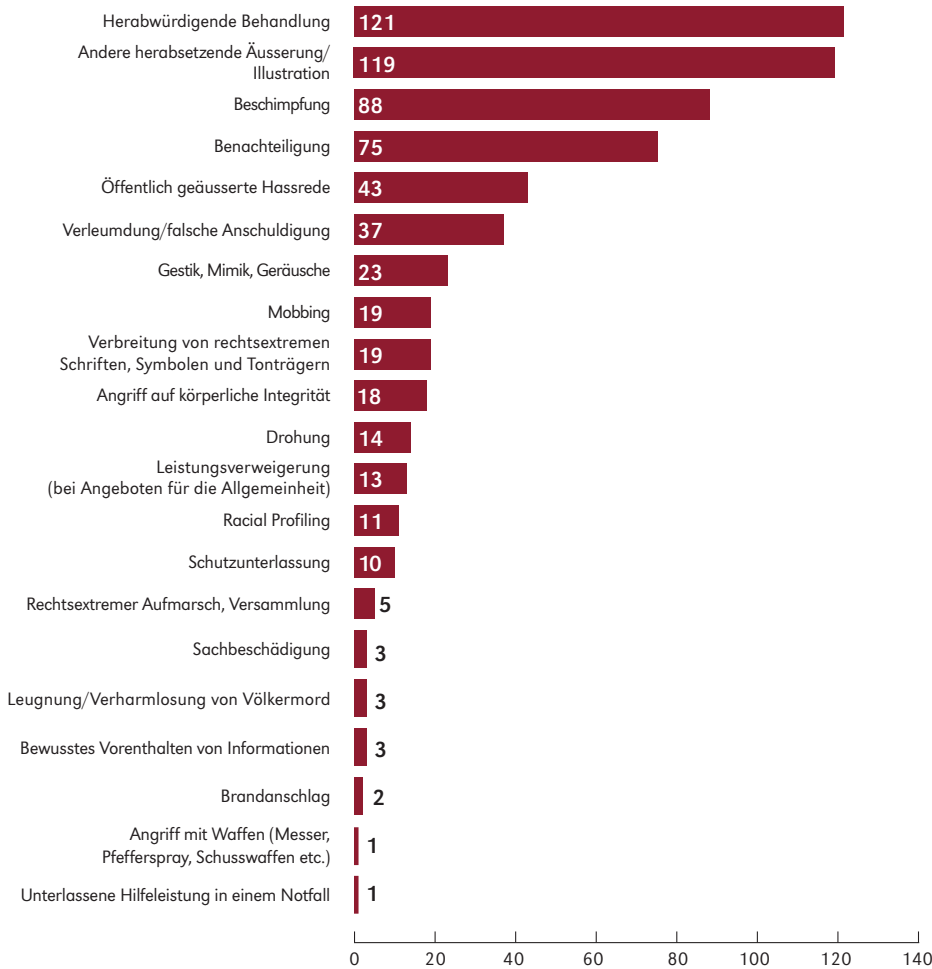
Fallbeispiel N°28 (Meldung)

Angriff auf eine Moschee

Eine Meldung betraf den Angriff auf eine Moschee. In einer Nacht wurde die Moschee mit Feuerwerkskörpern und Steinen beschossen, wobei mehrere Fenster zerschlagen wurden.

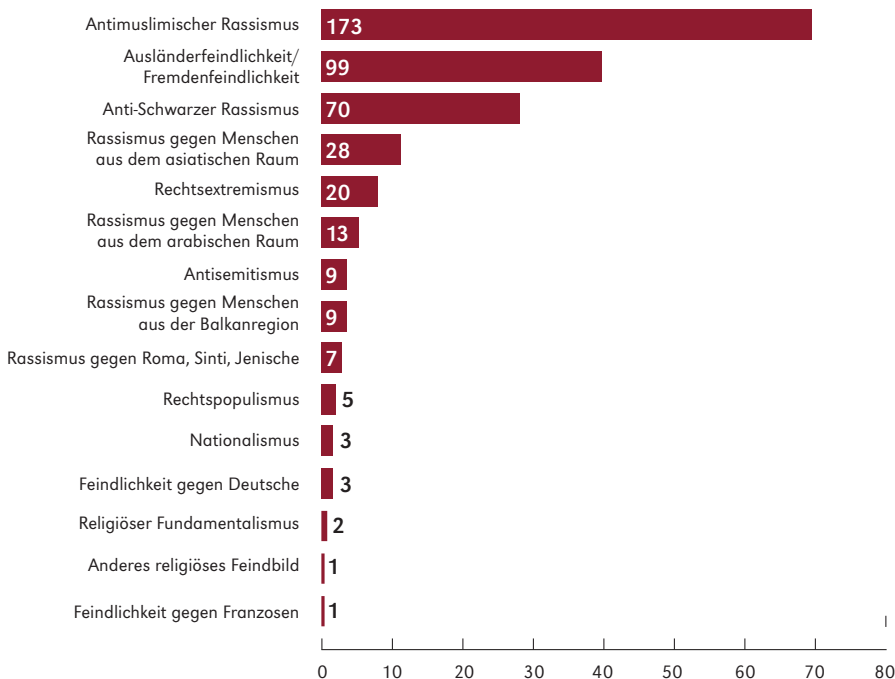
Art und Weise der Diskriminierung bei den gemeldeten Fällen

Anzahl Beratungsfälle: 402 (Mehrfachnennungen möglich)



Involvierte Feindbilder, Zielgruppen und Ideologien bei den gemeldeten Fällen

Anzahl Beratungsfälle: 402 (Mehrfachnennungen möglich)



Fallbeispiel N°29:

Erniedrigendes Verhalten von einer Mitarbeiterin des Migrationsamtes

Eine Klientin meldete sich nach einem Telefonat mit dem Migrationsamt bei der Beratungsstelle. Sie unterstützt derzeit ihre Schwester im Verfahren zum Familiennachzug für deren Tochter. Als sie telefonisch um eine Fristerstreckung bat, wurde sie von der zuständigen Sachbearbeiterin verbal angegriffen. Laut Aussage der Frau fielen fremdenfeindliche Äusserungen; unter anderem wurde ihr vorgeworfen, «alles zu verlangen». Zudem wurde sie zum Verlassen des Landes aufgefordert, ungeachtet ihres siebenjährigen rechtmässigen Aufenthalts in der Schweiz.

In der Beratung wurde der Vorfall analysiert. Die Betroffene plant eine formelle Beschwerde, möchte jedoch den Abschluss des laufenden Nachzugsverfahrens ihrer Nichte abwarten, um keine Nachteile zu riskieren.

Meldungen der Plattform für rassistische Online-Hassrede

Seit 2021 betreibt die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) die Meldeplattform 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^{bis} 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.

2025 wurden insgesamt 552 rassistische Inhalte gemeldet. Das ist eine starke Zunahme im Vergleich zu 302 Meldungen im Jahr 2024.

Am häufigsten wurden antimuslimischer Rassismus (159) sowie Antisemitismus (139) gemeldet. Beide bleiben auf einem hohen Niveau. (Im Jahr 2024 wurden 79 Fälle von antimuslimischem Rassismus und 77 Fälle von Antisemitismus gemeldet.) Rassistische Inhalte gegen Schwarze Menschen bleiben hoch (90 im Vergleich zu 66 im 2024) und auch allgemeine Fremdenfeindlichkeit wurde weiterhin häufig gemeldet (56). Rassistische Inhalte gegenüber Menschen aus dem Balkan wurden 38 mal gemeldet (im Vergleich zu 27 im 2024). Meldungen von Hassrede gegen Asylsuchende/Geflüchtete (23) nahmen ab.

Deutlich zugenommen haben Meldungen von Inhalten auf Instagram (156), die 2025 erstmals an erster Stelle standen. Meldungen von Inhalten auf Facebook (111), in Kommentarspalten von Online-Medien (103) und Twitter/X (103) blieben weiterhin hoch. Zugenommen haben 2025 auch Meldungen zu Inhalten auf TikTok (39).

Nach schweizerischem Recht war 2025 etwas mehr als ein Drittel der Meldungen (231) strafrechtlich relevant. Verhältnismässig sind das ähnlich viele wie 2024. Von den 231 wurden 74 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.

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, Vorurteilen 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.

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

RASSISMUS GEGEN MENSCHEN AUS DEM ARABISCHEN RAUM – Rassismus gegen Menschen aus dem arabischen Raum bezeichnet 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 verschärfte sich in den 1990er und zu Beginn der 2000er Jahre im Kontext der Jugoslawienkriege 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/MANOUCHES, ROMA UND ROMNJA – Jenische, Sinti und Sintizze/Manouches, Roma und Romnja sind unterschiedliche Gruppen, 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 fahrende 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 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 oder gar als feindlich wahrgenommen.

«**OTHERING**» — Othering beschreibt einen sozialen Prozess, in welchem eine Gruppe von einer anderen Gruppe oder von der Gesellschaft als «anders» oder «fremd» abgegrenzt wird, um Macht- und Hierarchieverhältnisse zu festigen und die eigene Gruppe als Norm zu positionieren. Dabei wird die eigene Gruppe oder die Gesellschaft als «Norm» dargestellt, während der anderen Gruppe aufgrund von Klasse, Bildung, Weltanschauung, Religion, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder rassistischen Zuschreibungen Andersartigkeit zugeschrieben wird.

RASSIFIZIERUNG — Rassifizierung bezeichnet den Prozess, der Menschen nach tatsächlichen oder zugeschriebenen physischen Merkmalen, ethnischer, nationaler 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 «Ras-

senkategorien» 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, die gesellschaftliche Probleme stark vereinfacht darstellt und dabei ein Gegensatzpaar zwischen einem angeblich «einheitlichen Volk» und einer als korrupt oder abgehoben dargestellten «Elite» konstruiert.

Typisch sind dabei:

- nationalistische und ausgrenzende Positionen,
- die Abwertung von Minderheiten,
- die Forderung nach einem starken Staat und strikter Ordnungspolitik,
- sowie eine Kritik an pluralistischen und liberalen demokratischen Institutionen.

Rechtspopulismus unterscheidet sich vom Rechtsextremismus dadurch, dass er sich in der Regel formell innerhalb des demokratischen Systems bewegt, dieses jedoch rhetorisch infrage stellt oder aushöhlt.

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

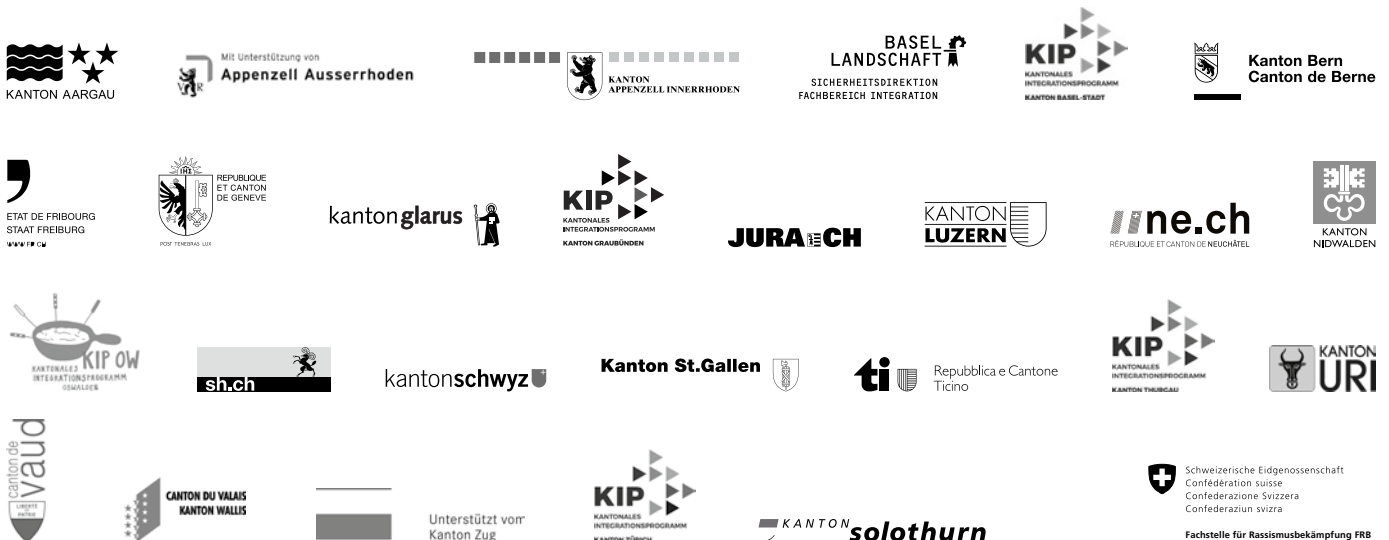
STRUKTURELLER RASSISMUS — Struktureller Rassismus bezeichnet die gesellschaftlich verankerte Benachteiligung oder Ausgrenzung rassifizierter Gruppen, die über das individuelle Handeln hinausgeht. Er zeigt sich in Werten, Handlungen, Normvorstellungen, Wissensbeständen und institutionalisierten Praktiken, 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 2025

- Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), schweizweit
- Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund (SIG), schweizweit, exkl. französischsprachige Schweiz
- Stiftung Zukunft für Schweizer Fahrende, schweizweit
- Fédération islamischer Dachorganisationen Schweiz (FIDS), schweizweit
- DIAC, De l'Individuel Au Collectif, schweizweit
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (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 (BI), JU
- Fabia Kompetenzzentrum Migration, LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung, AI, AR, SG, TG, GL
- 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
- Centre social protestant (CSP), VD
- Bureau d'Ecoute Contre le Racisme (B-ECR), VS
- Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug, ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZüRAS), ZH

Danke an alle Mitglieder des Beratungsnetzes für Rassismuspfer für ihr Engagement und ihre fundierte Anti-Rassismus-Arbeit. Der vorliegende Bericht und die damit verbundene Fallfassung, Bearbeitung, Verwaltung und Auswertung von Vorfällen sind nur dank der unermüdlichen Arbeit der Beratungsstellen möglich. Ihr Einsatz ist nicht nur für die Betroffenen wertvoll, er dient auch 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, Fribourg, 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 Alice Cavadini und Alma Wiecken (EKR)

Grafik und Layout Völlm + Walthert, Zürich

Übersetzung Sprachdienst GS-EDI (Französisch)
Sandra Verzasconi Catalano (Italienisch)

Druck Valmedia AG

Bern, April 2026

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