

Rassismuskvorfälle in der Beratungspraxis

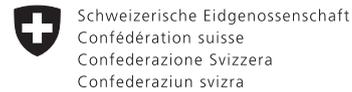
Januar bis Dezember 2014



Ergebnis der Datensammlung des Dokumentations- und Monitoringsystems DoSyRa

Beratungsnetz für Rassismusopfer – Vernetzung und Know-how-Transfer

Ein Joint-Venture-Angebot von:

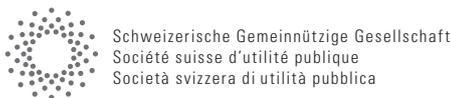


Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Impressum

- Herausgeber: humanrights.ch
Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR)
- Projektleitung und Text: David Mühlemann (humanrights.ch)
- Lektorat und Redaktion: Alex Sutter (humanrights.ch)/Giulia Brogini (EKR)
- Mitwirkende Beratungsstellen:
- Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO, Monia Aebersold
 - Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Migjen Kajtazi
 - Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), Larissa Bochsler
 - CaBi Antirassismus-Treff, Beate Wittig
 - Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), Alma Wiecken, Giulia Brogini, Kathrin Buchmann, Doris Angst
 - Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon), Annette Lüthi
 - Integres – Integrationsfachstelle Region Schaffhausen, Kurt Zubler
 - Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK), Svenja Witzig
 - Konfliktophon (AOZ), Metin Yavuz
 - SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz, Cristina Erica Schwarze
 - Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus, Johan Göttl
 - Anlaufstelle Integration Aargau (AIA), Lelia Hunziker
 - Centre Ecoute contre le Racisme (C-ECR), Adola Fofana
 - Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen (ISA), Francesca Chukwunyere
 - Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland (KIO), Regina Suhner
- Grafik und Layout: Atelier Bläuer, Bern
- Übersetzungen: Nadine Cuennet Perbellini und Jean-François Cuennet (Französisch)
Sandra Verzasconi Catalano (Italienisch)
- Bern, Juni 2015

Diese Auswertung wurde mit finanzieller Unterstützung der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft, des Migros Kulturprozent sowie der Kantone Aargau, Basel-Stadt, Bern, Genf, Waadt und Tessin erstellt.



MIGROS
kulturprozent



Teil 1	Einführung	
	Beratungsstellen	4
	Vorworte der Herausgeber	
	Dieter von Blarer, Präsident humanrights.ch	8
	Martine Brunschwig Graf, Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR)	9
	Einleitung	10
	Methodik	11
Teil 2	Analyse der Beratungsfälle	
	Zusammenfassung	15
	Kontaktnahme und Dienstleistungen	
	Ratsuchende Personen	16
	Angebotene Dienstleistungen	17
	Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle	
	Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah.	18
	Diskriminierungsform	20
	Diskriminierungskontext	22
	Konfliktart	24
	Angaben zu den betroffenen Personen	
	Regionale Herkunft und Nationalität der Betroffenen	25
	Rechtsstatus der Betroffenen	26
	Alter und Geschlecht der Betroffenen	27
	Fälle mit einem anderen Motiv	28
Teil 3	Schlussbetrachtungen	
	Fazit der Beratungsstellen	30
	Schlusswort	37
	Glossar	38

Teil 1 Einführung

Beratungsstellen

Folgende Beratungsstellen haben ihre Beratungsfälle für die vorliegende Statistik dokumentiert:



Anlaufstelle Integration Aargau AIA

Radius: Kanton Aargau

Die Anlaufstelle Integration Aargau (AIA) ist die Fachstelle für alle Fragen rund um die Themen Migration und Integration. Im Auftrag des Kantons und in Ergänzung zu ihrem allgemeinen Beratungsauftrag (Deutschkurse, Erstinformation, Bildung, Arbeit, Aufenthalt, Soziales, Recht, Gesundheit, Wohnen) berät die AIA seit 2014 Opfer von rassistischer Diskriminierung. Sie führt eine niederschwellige, unabhängige Beratungsstelle für Personen, die von rassistischen Diskriminierungen im Kanton Aargau betroffen sind. Sie leistet in enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Migration und Integration (MIKA) Sensibilisierungsarbeit im Bereich Schutz vor Diskriminierung im Kanton Aargau. Die AIA berät Privatpersonen, Fachpersonen, Organisationen, Vereine, Gemeinden, Schulen, Behörden und Unternehmungen.



Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO

Radius: Region Biel, Seeland und angrenzende Westschweiz

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

bung offen. Angeboten werden persönliche, telefonische oder schriftliche Kurzberatungen, Weiterleitungen sowie Rechtsberatungen auf Deutsch und Französisch.



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

Radius: Kanton Waadt

Die kantonale Fachstelle für Integration und Rassismusbekämpfung (BCI) gehört zum Departement für Wirtschaft und Sport und wird durch die kantonale Integrationsdelegierte VD geführt. Die Rassismusprävention und die Förderung des Dialogs zwischen den Religionen sind Elemente des kantonalen Leitbildes, welche in den «Prioritäten 2009-2011» des Waadtländischen Regierungsrats bezüglich der Integration von Ausländerinnen und Ausländern sowie der Rassismusprävention festgelegt wurden. Als kantonales Kompetenzzentrum fördert die Fachstelle die Informationsvermittlung und Vernetzung. Sie berät und unterstützt Organisationen und Institutionen bei Integrationsprojekten und bei der Prävention von Rassismus. Die Fachstelle vermittelt Informationen, berät in Fragen von rassistischer Diskriminierung und leitet die Betroffenen, falls nötig, an weitere spezialisierte Fachstellen weiter.



Bureau lausannois pour les immigrés BLI

Radius: Stadt Lausanne

Das Bureau lausannois pour les immigrés – BLI ist das Kompetenzzentrum der Stadt Lausanne im Bereich Integration und Rassismusbekämpfung. Als Mitglied der Europäischen

Städtekoalition gegen Rassismus hat die Stadt Lausanne ein Aktionsprogramm entwickelt, welches die Evaluation der Diskriminierung im städtischen Raum, die Information und Sensibilisierung der Bevölkerung, die Entwicklung von paritätischen Verfahren sowie die Beratung und Unterstützung bei rassistischen Vorfällen beinhaltet. Als Informationsplattform ist das städtische Integrationsbüro Ansprechpartnerin der Migrantinnen und Migranten, Bürgerinnen und Bürger, Organisationen, Institutionen und auch der Behörden. Angeboten werden kostenlose Leistungen bei Vorkommnissen oder Konflikten in Zusammenhang mit Rassismus: Rechtsberatungen, Mediationen, Diskriminierungsevaluationen, Weiterbildungen und Unterstützung bei Projekten.

CaBi-Anlaufstelle

gegen Rassismus

CaBi Antirassismus-Treff

Radius: Region Ostschweiz

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



Centre Ecoute Contre le Racisme C-ECR

Radius: Kanton Genf

Das Centre – Ecoute Contre le Racisme (C-ECR) steht Opfern, Zeuginnen und Zeugen bzw. Täterinnen und Tätern von rassistischen Übergriffen oder von Diskriminierungsvorfällen aufgrund von Ethnie, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder im Rahmen einer Migrationsproblematik (z. B. im Asylbereich) offen. Die Beratungsstelle wurde 2011 als gemeinsames Projekt von fünf verschiedenen Organisationen gegründet (ACOR SOS-Racisme, CRAN, LICRA, LSDH, CICAD). Die staatlich unabhängige Beratungsstelle C-ECR bietet verschiedene Dienstleistungen an: Anhörung, Beratung, psychosoziale Unterstützung, Mediation und Rechtsberatung. Alle Angaben werden vertraulich behandelt. Die Dienstleistungen sind kostenlos, die allfälligen Übersetzungskosten werden intern getragen.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Radius: Schweiz

Die EKR hat als einzige der im Menschenrechtsbereich tätigen ausserparlamentarischen Kommissionen in ihrem Mandat auch einen Informations- und Beratungsauftrag für Private. Die Umsetzung liegt beim Sekretariat der EKR und wird zusätzlich zu den weiteren vom Bundesrat über den Verordnungsweg definierten Aufgabenbereichen wahrgenommen. Pro Arbeitstag erreichen das Kommissionssekretariat eine bis zwei Anfragen von Privatpersonen aus der ganzen Schweiz. Mehr als die Hälfte der Anfragen können mit einer einfachen Auskunft beantwortet

tet werden und betreffen keine Konfliktfälle. Bei geschilderten Konflikt- und Diskriminierungsfällen wird oftmals eine Rechtsauskunft verlangt. Wenn Rassismus nicht im Vordergrund steht, unternimmt die EKR eine Triage zu anderen Fach- und Beratungsstellen. In gewissen Fällen, insbesondere wenn staatliche Institutionen beteiligt sind, interveniert die EKR auch direkt.



Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus gggfon

Radius: Region Bern und Burgdorf

Das gggfon ist ein Informations- und Beratungsangebot von Gemeinden aus dem Raum Bern und Burgdorf zum Thema Gewalt und Rassismus. Das gggfon berät Einzelpersonen wie auch Gruppen, Institutionen und Gemeinden im Umgang mit Gewalt und Rassismus im öffentlichen Raum (Bahnhofplätze, Diskotheken, Schulen usw.). Zum Angebot zählen Beratungsgespräche, lösungsorientierte Interventionen, Workshops und Weiterbildungskurse, fachliche Unterstützung in Projektarbeiten sowie die Vernetzung mit weiteren Fachstellen.

**In
t
eg
res**

Integres – Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen

Radius: Kanton Schaffhausen

Integres ist die Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen. Sie bietet Unterstützung und Beratung bei Integrations- und Migrationsfragen. Die Fachstelle ist zusätzlich Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz und steht Ratsuchenden aus der Region Schaffhausen offen. Menschen, welche sich aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder anderer Merkmale diskriminiert fühlen, können sich im Rahmen einer ersten Beratung an Integres wenden. Bei komplexeren Fällen oder falls eine Rechtsberatung angezeigt ist, leitet die Stelle die Betroffenen weiter.



Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA

Radius: Region Bern

Die Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA ist die Fachstelle für Migrations- und Integrationsfragen in der Region Bern. Sie ist als konfessionell und politisch unabhängiger Verein organisiert. Die ISA verfügt über Leistungsverträge mit der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Fachstelle Integration) und mit der Erziehungsdirektion (Abteilung Weiterbildung) des Kantons Bern, sowie mit einzelnen Gemeinden und Städten. Die ISA ist in den Bereichen persönliche Beratung (inklusive Beratungen im Bereich Diskriminierungsschutz), Fach- und Projektberatung, Sprach- und Alphabetisierungskurse, Integrationskurse sowie der Ausbildung für interkulturelle Dolmetscher (Intercultura) tätig. Sie setzt sich zielgruppenorientiert für die Integration von Migrantinnen und Migranten ein und engagiert sich für eine verstärkte Partizipation der ausländischen Bevölkerung sowie für einen besseren Zugang zu bestehenden Ressourcen und Strukturen.



Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland KIO

Radius: Region Thun-Oberland

Das KIO ist die zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle für Fragen und Anliegen im Zusammenhang mit dem Thema Integration im Raum Thun-Oberland. Es setzt sich zum Ziel, private und öffentliche Personen sowie Organisationen beim Abbau von Integrationshemmnissen, bei Prozessen der transkulturellen Öffnung und bei der Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Massnahmen zu unterstützen. Seit 2014 ist das KIO offiziell vom Kanton Bern damit beauftragt, Beratungen für Klientinnen und Klienten im Berner Oberland im Bereich Diskriminierungsschutz anzubieten. Für Personen, welche sich aufgrund

ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder anderer Merkmale diskriminiert fühlen, bietet das KIO eine niederschwellige und unabhängige Beratung an. Für Anliegen oder Fragestellungen, welche die Kompetenzen des KIO- Beratungsteams überschreiten, wird eine Triage an entsprechende Fachstellen angeboten, auf Wunsch mit Begleitung.



Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte Tikk

Radius: Region Deutschschweiz, Schwerpunkt Stadt und Kanton ZH, Ost- und Zentralschweiz

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

Konfliktophon

044 415 66 66

Konfliktophon

Radius: Stadt Zürich

Das Konfliktophon ist ein Beratungsdienst, an den sich einheimische und zugewanderte Personen bei Problemen und interkulturellen Konflikten in den Bereichen Familie, Partnerschaft, Wohnen bzw. Nachbarschaft, Arbeit, Schule und öffentlicher Raum wenden können. Das Angebot umfasst eine umgehen-

de telefonische Beratung, nach Bedarf finden auch persönliche Beratungsgespräche oder Vermittlungen vor Ort statt. Die Beratungstätigkeit erfolgt als konkrete Unterstützung für Lösungsfindungen, aber auch im präventiven Sinn. Explizit richtet sich das Konfliktophon auch an Personen, die sich diskriminiert oder als Opfer fremdenfeindlicher bzw. rassistischer Handlungen fühlen.



SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz

Radius: Schweiz und International

SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz setzt sich für die Förderung der Menschenrechte und gegen Rassismus, Diskriminierung, Intoleranz und Strukturelle Gewalt in der Schweiz und weltweit ein. Als eine politisch und konfessionell neutrale Informations-, Beratungs-, Mediations- und Triagestelle erbringt der Verein Sozial- und Rechtsberatung mit Schwerpunkt auf die Förderung des Verständnisses des Schweizerischen Rechts- und Sozialsystems. Der Zweck besteht darin, auf nachhaltigen gesellschaftlichen Zusammenhalt hinzuarbeiten und das auf gegenseitigem Respekt beruhende, konstruktive Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Menschen verschiedener Herkunft zu fördern.

STOPP rassismus

Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus

Radius: Kantone BL, BS, SO

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

Aufgerüttelt

Das Schweizerische Beratungsnetz gegen Rassismus legt den Monitoringbericht für 2014 vor. 15 Beratungsstellen haben zu diesem Bericht beigetragen. Im 2014 sind vier neue Stellen mit ihren Beiträgen zum Beratungsnetz dazu gestossen. Damit ergibt sich beim Monitoring eine breiter abgestützte Datenbasis. Die Zunahme der dokumentierten Fälle im Vergleich zum Vorjahr (249 gegenüber 192 im Jahr 2013) ist weitgehend auf diese zusätzlichen Informationsquellen zurückzuführen.

Der im Jahr 2014 veröffentlichte Bericht des gfs Bern «Zusammenleben in der Schweiz 2010 bis 2014» stellt unter anderem fest, dass rassistische Einstellungen bei Erwerbslosen, Menschen mit tiefsten Einkommen und Pensionierten erhöht vorkommen. Dies lässt auf einen Zusammenhang von Sozialpolitik und Verbreitung von Rassismus bei bestimmten Bevölkerungsgruppen schliessen. Die zunehmende Verunsicherung von Bevölkerungsgruppen in prekärer wirtschaftlicher Situation fördert und unterstützt eine auf Abwehrhaltung begründete Politik und öffentliche Kommunikation. Das subjektive Gefühl, in der eigenen sozialen Existenz bedroht zu sein, fördert die Toleranz nicht und mag rassistische Gefühle oder sogar Ausbrüche mitverursachen.

Eine gute und glaubwürdige Integrationspolitik hilft sicher, Tendenzen von Intoleranz und Rassismus einzudämmen. Gefahr droht, wenn Integrationspolitik auf Assimilation zielt und so Abwehr, auch bei Behörden, gegen die Menschen erzeugt, die ihre kulturelle Identität bewahren wollen und dies auch zeigen.

Die kommenden Jahre werden nicht nur im Umgang mit Rassismus eine Herausforderung. Wir dürfen die politischen Angriffe auf die offene Schweiz, die als meist verlässlicher Partner im Bereich des internationalen Menschenrechtsschutzes wahrgenommen wird, nicht unterschätzen. Immerhin scheint auch die Wirtschaft wachgerüttelt und bereitet sich darauf vor, mit eigenen Initiativen für eine weltoffene und international verlässliche Schweiz einzustehen.

Dieter von Blarer

Präsident humanrights.ch

Einzig die nicht geführten Kämpfe sind verlorene Kämpfe

Wie wir es alle feststellen konnten, war 2014 kein ruhiges Jahr im Kampf gegen Rassismus und rassistische Diskriminierung. Die Zunahme von Hassreden und Aufrufen zur Diskriminierung in den sozialen Medien widerspiegelt eine allgemeine gesellschaftliche Tendenz.

Es spielt sich allerdings nicht alles im Internet ab. Um zu erkennen und zu verstehen, was rassistische Diskriminierungen im Alltagsleben bedeuten, ist die Beratung und Anhörung von Personen, die sich als Opfer rassistischer Diskriminierung wahrnehmen, eine zentrale und bereichernde Arbeit. Das Beratungsnetz für Rassismuspfer nimmt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle ein. Im vorliegenden Bericht wird nicht eine Vollerhebung aller Fälle präsentiert, es werden nur diejenigen Fälle rassistischer Diskriminierung berücksichtigt, welche bei den teilnehmenden Beratungsstellen überhaupt gemeldet wurden. Trotzdem lässt der Bericht längerfristig gewisse Trends erkennen: Die häufig betroffenen Lebensbereiche sowie die dem Rassismus besonders ausgesetzten Bevölkerungsgruppen werden identifiziert und die geläufigsten Formen von Diskriminierungen werden ersichtlich.

Diese Erkenntnisse bilden wiederum die Grundlage für eine erfolgreiche Präventionsarbeit. Der vorliegende Bericht zeigt, dass Rassismus gegenüber Menschen mit dunkler Hautfarbe in der Beratungspraxis zugenommen hat. Diese Tendenz wird durch andere Untersuchungen bestätigt und zeigt, dass es in dieser Hinsicht gezielte Präventionsmassnahmen braucht. Wir stellen fest, dass verlässliche Statistiken und wissenschaftliche Untersuchungen zum Anti-schwarzen Rassismus in der Schweiz immer noch eine Forschungslücke darstellen. Die EKR wird in den nächsten Monaten diese Problematik aufgreifen.

Es wird zudem eine Zunahme von Meldungen rassistischer Diskriminierung im öffentlichen Raum und in den öffentlichen Verkehrsmitteln festgestellt. Noch beunruhigender sind die zahlreichen gemeldeten Vorfälle im Bereich des Racial Profiling durch Polizei- und Sicherheitsbehörden. Diesem Punkt gebührt besondere Aufmerksamkeit: Er soll vermehrt in die polizeiliche Aus- und Weiterbildung einbezogen werden, um solche Vorfälle in Zukunft besser zu vermeiden.

Einzig die nicht geführten Kämpfe sind verlorene Kämpfe. Dies im Wissen, dass die Risiken, die zu rassistischer Diskriminierung führen können, häufig im Alltag verankert sind. Vorurteile sind schwierig abzubauen und der Hang zu Stigmatisierungen ist immer noch weit verbreitet. Deshalb müssen wir wachsam sein und handeln. Das Monitoring muss weiter ausgebaut und verbessert werden, damit es aufgrund geeigneter Qualitätsstandards ein wirksames Handeln unterstützt. Auch in dieser Hinsicht arbeitet die EKR eng mit humanrights.ch zusammen, und natürlich mit der Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB sowie mit allen involvierten Partnern, welche diese gleichen Ziele verfolgen.

Schliesslich soll an dieser Stelle daran erinnert werden, dass ein effizienter Kampf gegen Rassismus nur geführt werden kann, wenn das Wissen, das Know-how und die Kompetenzen der verschiedenen Akteure gebündelt werden.

Martine Brunschwig Graf

Präsidentin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR)

Mit dem vorliegenden Bericht wird die siebte Auswertung von Beratungsfällen zu **rassistischer Diskriminierung*** in der Schweiz veröffentlicht. Im Berichtsjahr 2014 wurden **249 Fälle** von fünfzehn teilnehmenden Beratungsstellen ausgewertet. Die Gesamtzahl der Fälle hat im Vergleich zum Vorjahr um 57 Fälle zugenommen. Dieser Anstieg erklärt sich unter anderem mit der Integration von vier neuen Beratungsstellen ins Beratungsnetz (ISA, KIO, C-ECR, AIA), welche insgesamt 55 Fälle eingegeben haben. Im Verhältnis zum Wachstum des Beratungsnetzes ist die Anzahl Beratungsfälle demnach in etwa gleich geblieben.

Die Mitgliederstellen des Netzwerkes decken die Regionen Zürich, Aargau, Bern, Basel, Solothurn, St. Gallen, Schaffhausen, Genf, Waadt, Lausanne, Biel und ab 2015 das Tessin ab. Die Mitgliederstellen leisten durch ihre vielfältigen Interventionen einen zentralen Beitrag zur Begleitung und Beratung von Betroffenen, aber auch zur Dokumentation rassistischer Übergriffe bzw. Vorfälle in der Schweiz.

Das Beratungsnetz für Rassismuspfer stellt einen wichtigen Mosaikstein im nationalen Monitoring rassistischer Diskriminierung dar. Dies in Ergänzung zu Berichten wie der Chronologie der rassistischen Vorfälle in der Schweiz (GRA) oder den Berichten zu **Antisemitismus** des Schweizerischen Israelitischen Gemeindebundes (SIG) bzw. der Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) in der Romandie. Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Bundes verwendet diese und weitere Quellen als Datenbasis für ihre zweijährlich erscheinende Übersicht «Rassistische Diskriminierung in der Schweiz», welche im März 2015 zum zweiten Mal erschienen ist.

Der vorliegende Bericht bietet eine praxisnahe, aktuelle Dokumentation und Beurteilung rassistisch motivierter Fälle aus den 15 Beratungsstellen unseres Beratungsnetzwerkes. Der Bericht erhebt keinen Anspruch auf eine vollständige Erfassung aller Fälle rassistischer Diskriminierung in der Schweiz, da über das Beratungsnetzwerk nur ein Teil aller schweizweit verfügbaren Beratungsstellen berücksichtigt werden kann und nur diejenigen Fälle erfasst werden, welche auch zu einer Beratungsleistung geführt haben. Einfache Meldungen (z. B. eines Zeitungsinserts) hingegen fliessen nicht in die Statistik ein. Zudem gibt es auch zahlreiche Gründe, die Betroffene davon abhalten können, überhaupt eine Beratungsstelle aufzusuchen, wie etwa die fehlende Kenntnis von Beratungsangeboten, fehlendes Vertrauen, Ängste, Verdrängung von bestimmten Vorfällen etc. Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der rassistischen Vorfälle in der Schweiz nicht gemeldet wird.

Der vorliegende Monitoringbericht Rassismuvorfälle in der Beratungspraxis ist nicht nur wegen der darin erfassten Statistiken und Fallbeispiele von Bedeutung. Er verdeutlicht auch die hohe Qualität und die Vielfalt der Beratungsarbeit.

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

Methodik

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

Die Fallerfassung beruht auf Wahrnehmungen, Erfahrungen und Einschätzungen der betroffenen Menschen und der beratenden Fachpersonen. Die Fallschilderungen werden durch die Datenerfassung im DoSyRa in analytische Merkmale von Diskriminierungsfällen übersetzt. Das zugrunde liegende Raster der Merkmale wurde von den Beratungsstellen unter Beteiligung von Fachpersonen erarbeitet.

Die Vorgehensweise sieht vor, dass die erste Erfassung der Vorfälle über die betroffene Beratungsstelle geleistet wird und in einem zweiten Schritt die koordinierende Fachstelle humanrights.ch diese Angaben kritisch überprüft. Damit wird eine weitreichende Einheitlichkeit in der Datenerfassung und Begriffszuordnung gewährleistet. Es kommt vor, dass sich die ratsuchenden Personen bei mehreren Stellen gleichzeitig oder nacheinander melden. Diese doppelt geführten Fälle werden bei der Datenbereinigung zusammengelegt, so dass sie in der Statistik nur einmal erfasst werden.

Teil 2 Analyse der Beratungsfälle

Im Zeitraum von Januar bis Dezember 2014 dokumentierten die 15 teilnehmenden Beratungsstellen insgesamt 324 abgeschlossene Beratungsfälle. Bei 75 dieser Fälle konnten die Beraterinnen die Einschätzung der Ratsuchenden, es handle sich um einen Fall von rassistischer Diskriminierung, nicht bestätigen. Diese 75 Fälle werden in einem separaten Abschnitt (siehe Seite 28) behandelt.

Die Beratungsstellen decken ein breites Spektrum an Dienstleistungen ab. Neben Auskünften, psychosozialen Beratungen oder Rechtsberatungen für die betroffenen Personen treten die Beratungsstellen auch immer wieder als Vermittler auf. So wurden 2014 zahlreiche Fälle gemeldet, welche aufzeigen, dass z. B. bei Konflikten in der Schule die Beratungsstellen gemeinsam mit Lehrpersonen, Eltern und Kindern aktiv nach gangbaren Lösungen suchten.

Im Hauptteil des vorliegenden Berichts werden diejenigen **249 Fälle** ausgewertet, bei denen auch nach Einschätzung der Beratungsstellen eine rassistische Diskriminierung vorlag.

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse:

Ratsuchende Personen

- Die meisten Vorfälle wurden 2014 wiederum von den direkt Betroffenen gemeldet.
- Männer suchten häufiger Rat bei einer Beratungsstelle als Frauen.

Lebensbereiche der Diskriminierung

- Rassistische Diskriminierung fand in mannigfaltigen Lebensbereichen, besonders häufig in der Arbeitswelt, im Quartier, im öffentlichen Raum, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung und der Polizei und im Bereich Schule und Weiterbildung statt.
- Im Vergleich zu 2013 nahmen insbesondere die erfassten rassistischen Vorfälle im Bereich Quartier, öffentlicher Raum, öffentliche Verkehrsmittel, Medienberichterstattung zu.

Formen der Diskriminierung

- Auch im Berichtsjahr 2014 machten die verbalen Äußerungen die häufigste Ausdrucksform der gemeldeten Diskriminierungen aus.
- Die Meldungen bezüglich offensichtlicher Formen zwischenmenschlicher Diskriminierungen, wie etwa Gestik, Mimik, Geräusche, Mobbing oder Angriffe auf die körperliche Integrität nahmen stark zu.

Diskriminierungskontext

- Anti-schwarzer Rassismus ist nach genereller Ausländerfeindlichkeit mit Abstand das häufigste Diskriminierungsmotiv und verzeichnete im Vergleich zu 2013 eine deutliche Zunahme.
- Zahlreich blieben auch die Diskriminierungen gegenüber Musliminnen und Muslimen.

Anzahl Fälle pro Berichtsjahr:

2008: 87 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
2009: 162 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
2010: 178 Fälle, erfasst von 7 Mitgliederstellen
2011: 156 Fälle, erfasst von 10 Mitgliederstellen

2012: 196 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen
2013: 192 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen
2014: 249 Fälle, erfasst von 15 Mitgliederstellen

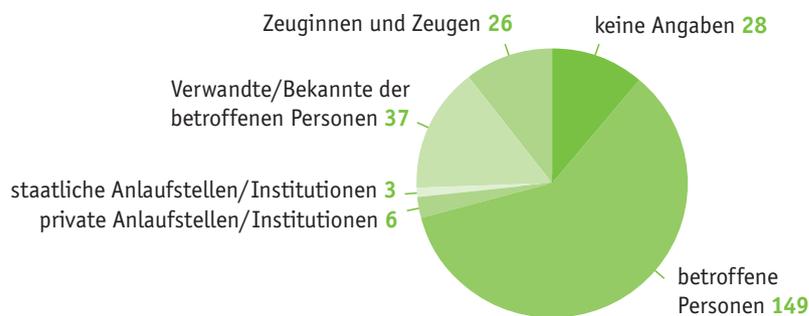
Kontaktnahme und Dienstleistungen

Ratsuchende Personen

Im Jahre 2014 wurden 26 Fälle durch Zeuginnen und Zeugen gemeldet. Im Jahr davor wurden deutlich weniger Fälle auf diese Art gemeldet. Insgesamt waren es jedoch auch 2014 zumeist direkt betroffene Personen, die sich bei den Beratungsstellen meldeten. Im Verhältnis zum letzten Jahr etwa gleich geblieben ist die Anzahl Meldungen durch Verwandte bzw. Bekannte.

Das Beratungsnetzwerk beurteilt es als einen erfreulichen Trend, dass vermehrt auch Dritte und nicht nur die direkt betroffenen Personen sich für Opfer rassistischer Diskriminierung einsetzen.

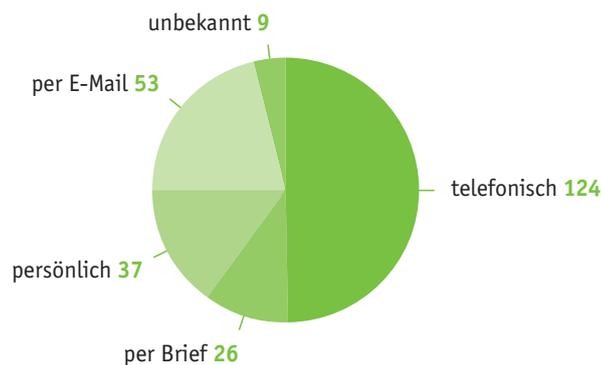
Abbildung 1
Erstkontakt
N = 249



Die ratsuchenden Personen meldeten sich 2014 meistens telefonisch oder per E-Mail bei den Beratungsstellen, wobei die telefonischen Anfragen stark zunahmen. Erfahrungsgemäss brauchen das Aufsuchen einer Beratungsstelle und auch der

persönliche Kontakt mit dem Fachpersonal der Stelle eine gewisse Überwindung. Dieser Weg wird oft erst in einem zweiten Schritt und in einem bereits bestehenden Vertrauensverhältnis gewählt.

Abbildung 2
Kontaktaufnahme
N = 249



Angebotene Dienstleistungen

Die angebotenen Dienstleistungen reichen von einfachen Beratungen über komplexe Rechtsberatungen bis hin zu verschiedenartigen Interventionen oder Mediationen. Oftmals verlangt eine Situation auch eine Kombination von verschiedenen Dienstleistungen.

Im Vergleich zu den vergangenen Jahren wurden leicht mehr Dienstleistungen in Anspruch genommen. Eine Zunahme verzeichneten die Dienstleistungen Auskunft (Zunahme um 8%*) und psychosoziale Beratung (+5%). Rechtsberatungen und Mediationen blieben hingegen im Verhältnis zur Anzahl Beratungsfälle etwa auf gleichem Niveau.

Eine wichtige Rolle aller teilnehmenden Stellen ist und bleibt die Triage-Funktion: Bei insgesamt 32 Fällen leiteten die Stellen die betroffenen Personen an eine andere spezialisierte Stelle, bspw. einen Fachanwalt weiter.

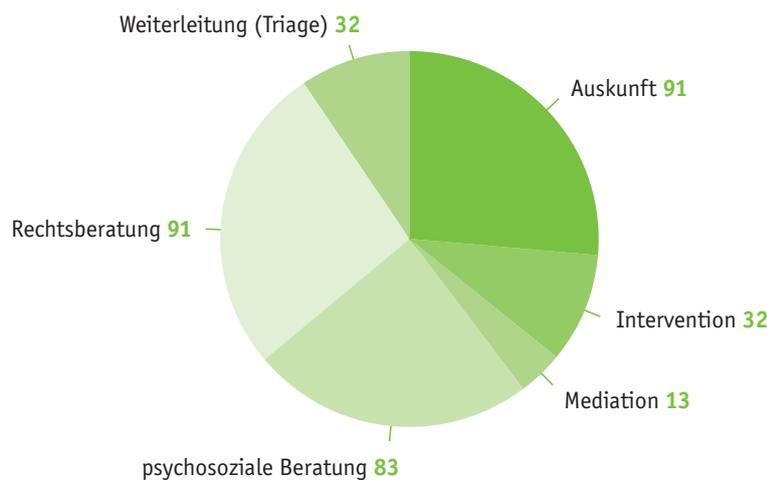
Die Beratungsstellen waren auch 2014 mit komplexen Fällen konfrontiert, die eine zeitintensive Betreuung erforderten, was angesichts der begrenzten finanziellen und personellen Ressourcen immer wieder eine herausfordernde Situation darstellte.

In unserer Beurteilung leisteten die Fachstellen sowohl in der Beratungstätigkeit wie auch hinsichtlich der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und mit Projekten zur Prävention von Diskriminierungen eine beachtenswerte und wichtige Arbeit.

Abbildung 3

Dienstleistungen der Beratungsstellen

N = 342 (Mehrfachnennungen)



* Bei der Angabe von Zunahmen oder Abnahmen in Prozenten wird jeweils der prozentuale Anteil der betreffenden Unterkategorie von der Gesamtfallzahl im Jahre 2013 mit dem entsprechenden Anteil im Jahre 2014 verglichen. Die Differenz der Anteile einer Unterkategorie in beiden Jahren ergibt die Zunahme oder Abnahme.

Beispiel für eine Mediation:

Eine Frau mit brasilianischer Nationalität wird seit einigen Jahren von ihren Nachbarn immer wieder beleidigt und tätlich angegriffen.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle nimmt Kontakt mit dem Präsidenten der Baugenossenschaft auf und organisiert eine Mediation mit den beteiligten Wohnparteien. Hier-

bei wird deutlich, dass beim Konflikt fremdenfeindliche Einstellungen eine Rolle spielen, und dass das Zusammenleben im Haus massiv gestört ist. In Folge definiert die Baugenossenschaft verbindliche minimale Regeln des Zusammenlebens. Die Klientin fühlt sich gestärkt und hofft, dass sich die Situation nun verbessert.

Beschreibung der Diskriminierungsvorfälle

Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah

2014 kam es in allen vorgegebenen Bereichen zu Vorfällen rassistischer Diskriminierung. 13 Fälle betrafen weitere, bisher nicht aufgefächerte Lebensbereiche.

Wie in den bisherigen Monitoringberichten war die Arbeitswelt auch 2014 mit 51 Vorfällen (-1%) der mit Abstand am stärksten betroffene Lebensbereich. Erfasst wurden hierbei sowohl rassistische Diskriminierungen bei der Arbeitssuche (z. B. Bewerbungsverfahren) wie auch am Arbeitsplatz (z. B. Mobbing, missbräuchliche Kündigungen).

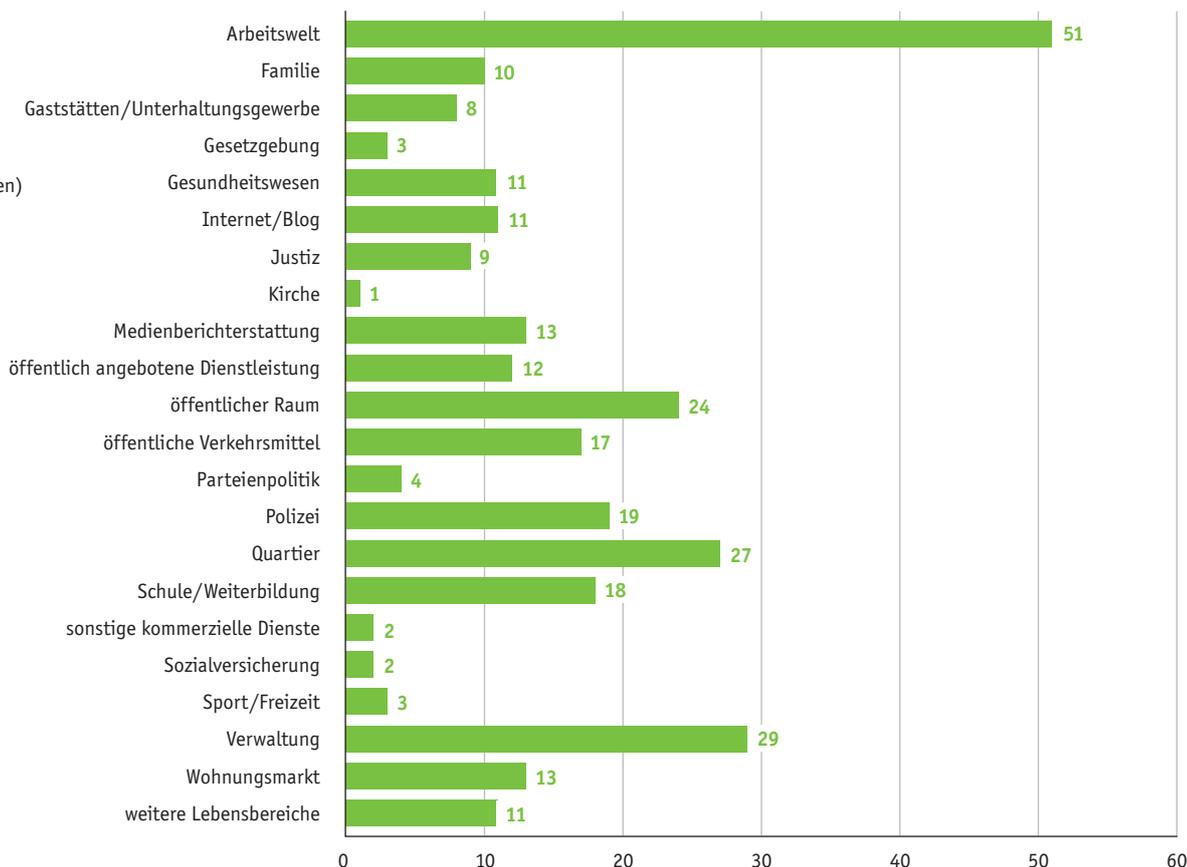
Weitere Bereiche mit einer Vielzahl an Fällen waren die Verwaltung (29 Fälle/-2%), die Bereiche Quartier (27/+6%), öffentlicher Raum (24/+5%) und öffentliche Verkehrsmittel (17/+6%), sowie Polizei (19/-1%) und Schule/Weiterbildung (18/+0,5%). Eine Zunahme im Vergleich zum letzten Jahr verzeichneten zudem Beratungen im Bereich mediale Berichterstattung (13/+4%).

Stark verringert haben sich im Vergleich zum letzten Jahr etwa die Beratungen im Bereich Wohnungsmarkt (13/-4%) und Justiz (9/-5%).

Abbildung 4

Lebensbereich, in dem der Vorfall geschah

N = 298 (Mehrfachnennungen)



Beispiel aus der Arbeitswelt:

Ein Mann tunesischer Herkunft erhält nach seinen Ferien eine unbegründete Kündigung. Auf Nachfrage erfolgt eine Begründung, welche den Mann noch mehr kränkt, da ihm ein nicht nachvollziehbares Verschulden seinerseits unterstellt wird. Das Aktenstudium und die Gespräche mit dem Klienten ergeben Hinweise auf eine missbräuchliche Kündigung mit rassistischen Elementen.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle klärt den Klienten über rechtliche und nichtrechtliche Möglichkeiten auf und organisiert ein Gespräch bei einer Anwältin. Nach Abwägung der Vor- und Nachteile möchte der Klient, dass die Beratungsstelle mit dem Geschäftsleiter das Gespräch sucht. Die Intervention zeigt, dass tatsächlich eine fremdenfeindliche Haltung vorliegt. Es gelingt, den Geschäftsleiter im Gespräch mit seinem unsachgemässen Vorgehen zu konfrontieren, und ihn dazu zu bewegen, dem Klienten eine neutrale Begründung sowie ein gutes Zeugnis auszustellen.

Beispiel aus dem Quartier:

Der Vermieter eines Mehrfamilienblocks meldet, eine muslimische Familie werde durch einen anderen Mieter diskriminiert. Dieser habe die Familie schon mehrmals aggressiv belästigt und kürzlich in alkoholisiertem Zustand die Fahrräder der Kinder umgeworfen und den Sohn der Familie weggestossen.

Fallverlauf: Dem Vermieter wird geraten, sich bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) zu melden. Des Weiteren wird er in seiner Haltung bestärkt, seine Verantwortung wahrzunehmen. Der Vermieter nimmt daraufhin telefonischen Kontakt mit dem Mieter auf und thematisiert die Vorfälle. Die betroffene Familie wird gebeten, ihn über sämtliche weiteren Vorfälle zu informieren. Die Situation scheint sich zu beruhigen.

Beispiel aus dem Bereich Polizei:

Ein deutscher Staatsangehöriger und sein Bekannter, beide mit dunkler Hautfarbe, werden nach einem Restaurantbesuch auf einem Parkplatz von der Polizei kontrolliert. Die Männer verfügen über keinen Ausweis, weshalb sie der Polizei auf den Posten folgen müssen. Dort müssen sie sich nackt ausziehen und werden einer Leibesvisitation unterzogen. Dabei machen sich die beiden Polizisten über sie lustig und beleidigen sie. Der Vorfall liegt bereits einige Jahre zurück, aber der Betroffene hat sich aus Scham nicht getraut, den Fall zu melden.

Fallverlauf: Im Beratungsgespräch wird der Klient psychosozial betreut und über die rechtliche Ausgangslage aufgeklärt. Ausserdem erhält er Ratschläge, wie er sich alternativ verhalten kann. Die betroffene Person fühlt sich dadurch gestärkt und wird bei einem nächsten ähnlichen Vorfall schneller Meldung erstatten.

Beispiel aus dem Bereich öffentliche Verkehrsmittel:

Ein Mann mit dunkler Hautfarbe wird während einer Zugreise von der Kontrolleurin aufgefordert, sein GA vorzuweisen, welches dieser in der Plastikhülle seines Ausländerausweises verstaut hat. Als die Kontrolleurin den Ausländerausweis sieht, fordert sie den Herrn in harschem Tonfall auf, das 1. Klasse-Abteil umgehend zu verlassen, ohne ihm die Gelegenheit zu geben, sein 1. Klasse-GA vorzuzeigen. Der Klient beschwert sich noch am gleichen Abend beim Transportunternehmen.

Fallverlauf: Die Kontaktstelle nimmt nach Absprache mit dem Klienten Kontakt mit dem Transportunternehmen auf und macht es auf die Möglichkeit einer spezifischen Weiterbildung für das kontrollierende Personal aufmerksam. Das Transportunternehmen entschuldigt sich schriftlich bei der betroffenen Person.

Diskriminierungsform

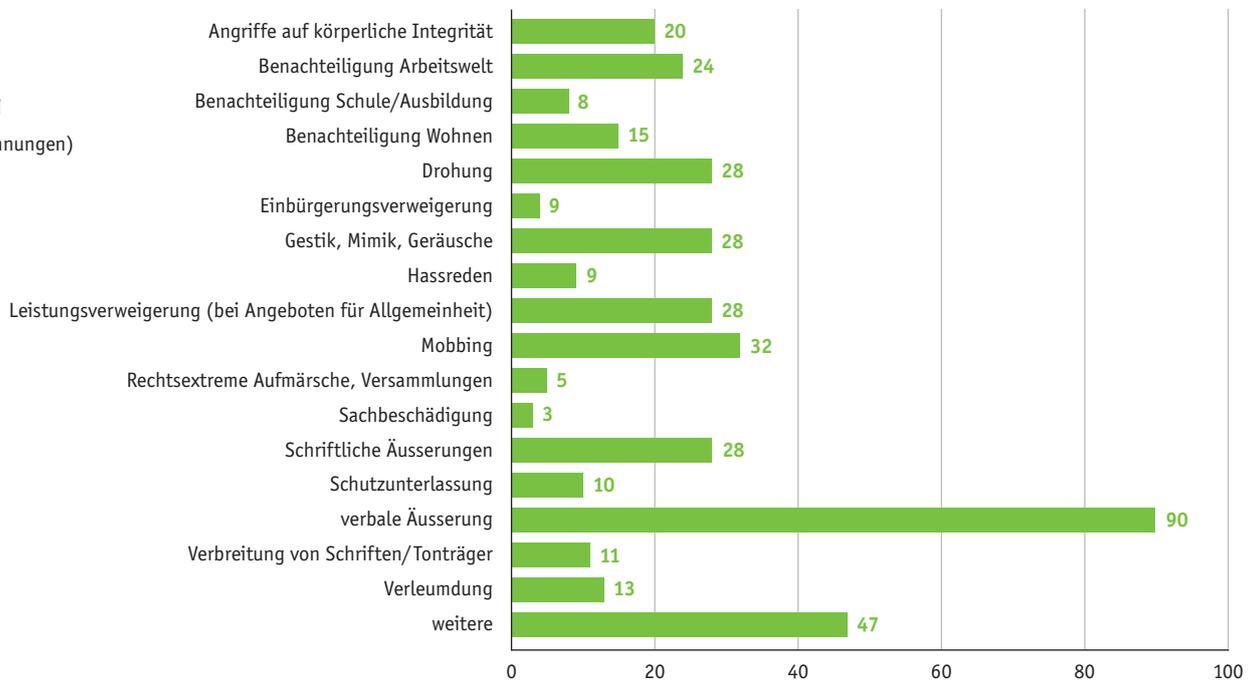
Auch im Berichtsjahr 2014 machten verbale Äusserungen mit Abstand die häufigste Form von gemeldeten Diskriminierungen (90/-6%) aus. Auffallend ist, dass andere unverhohlene, explizite Formen der zwischenmenschlichen Diskriminierung stark zunahmen. Zu erwähnen sind hier insbesondere folgende Formen der Diskriminierung: Gestik, Mimik, Geräusche (28/+2%), Mobbing (32/+5%), sowie Angriffe auf die körper-

liche Integrität (20/+2%). Nebst leichten Formen von körperlichen Übergriffen wie Schubsen oder Rütteln kam es auch zu schwereren Formen wie Schlagen. Angriffe auf die körperliche Integrität wurden zudem gehäuft im Bereich Schule unter Kindern festgestellt. Stark zugenommen haben ebenfalls die Meldungen von Hassreden (9/+3%).

Abbildung 5

Form der Diskriminierung

N = 403 (Mehrfachnennungen)



Beispiel Diskriminierungsform Mobbing:

Der Vorgesetzte macht während der Arbeit an Sitzungen Kommentare, welche in Bezug auf die Herkunft und die Hautfarbe des betroffenen Mitarbeiters herabsetzend sind. So bemerkt er z. B., dass einige der Abteilungen der Firma aufgrund der Hautfarbe nicht mit dem Betroffenen zusammenarbeiten wollen, und dass seine Hautfarbe bedeute, dass der Betroffene mehr arbeiten müsse als seine Kollegen. Auch kommt es zu beleidigenden Äusserungen während eines Essens unter Arbeitskollegen. Der Vorgesetzte äussert sich z. B., dass er im Notfall eine Niere des Betroffenen annehmen würde, selbst wenn es sich dabei um eine «rein de bougnoule» (im Französischen ein abwertender und rassistisch konnotierter Begriff für Menschen nordafrikanischer Herkunft) handle.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle rät dem Betroffenen, Anzeige wegen Rassendiskriminierung zu erstatten, was dieser auch tut. Das Verfahren wegen Rassendiskriminierung zieht sich in die Länge, worunter der Betroffene sehr leidet, da sich die Situation am Arbeitsplatz verschlechtert. Der Arbeitgeber ergreift keine Massnahmen, um den Betroffenen vor dem rassistischen Mobbing des Vorgesetzten zu schützen, vielmehr wird dem Vorgesetzten auf Kosten der Firma ein Rechtsanwalt zur Verfügung gestellt. Aufgrund der psychisch sehr belastenden Situation wird der Betroffene teilweise krankgeschrieben, bis ihm dann 2014 gekündigt wird. Im September 2014 stellt die zuständige Staatsanwaltschaft gegen den Vorgesetzten einen Strafbefehl wegen Verstoss gegen die Rassistismusstrafnorm aus. Der Betroffene, der viele Jahre für die Firma gearbeitet hatte, ist nun arbeitslos und leidet an den psychischen Folgen des rassistischen Mobbings. Die weiteren Verfahren gegen seinen ehemaligen Vorgesetzten sind noch nicht abgeschlossen.

Beispiel Diskriminierungsform verbale Äusserungen:

Auf einer Flugreise fragt der Betroffene die Frau vor ihm, ob sie bereit wäre, die Lehne ein Stück hoch zu stellen oder allenfalls die Plätze zu tauschen. Daraufhin antwortete ihm die Frau, er solle doch als Deutscher zukünftig mit einer deutschen Airline fliegen, da sie sich an Bord einer Schweizer Airline die Belästigung durch Ausländer verbitte. Die Person möchte etwas unternehmen und fragt die Beratungsstellen, welche rechtlichen Möglichkeiten in diesem Fall bestehen.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle informiert die betroffene Person, dass es sich im vorliegenden Fall nicht um Rassismus im strafrechtlichen Sinne handelt. Auf Rat der Beratungsstelle hat der Betroffene die Airline auf seinen Fall aufmerksam gemacht.

Beispiel Diskriminierungsform

Leistungsverweigerung:

Ein kurdisch-türkischer Flüchtling wird mit extremen Kopfschmerzen von der Ambulanz zuhause abgeholt. Beim Abtransport durch den Sanitätsdienst wird die eindringliche Bitte des Mannes, auf einer Liege transportiert zu werden, nicht berücksichtigt. Stattdessen wird er im Rollstuhl die Treppe heruntergefahren. Im Spital verschreiben ihm die Ärzte ein Medikament gegen Ohrenscherzen, auf ein MRI wird verzichtet. Zwei Tage später fällt der Mann ins Koma und wird erneut notfallmässig ins Spital gebracht. Das MRI zeigt, dass der Hirnzustand sehr schlecht ist. Nach einem Tag im Koma stirbt der Patient. Beim zweiten Spitaleintritt konstatiert die Ärztin, dass die erste Behandlung nicht korrekt abgelaufen ist. Die Witwe vermutet, dass ihr Mann aufgrund seines Aufenthaltsstatus nicht ernst genommen wurde und es Probleme in der Kommunikation mit dem medizinischen Personal gab.

Fallverlauf: Die Witwe meldet sich bei der Beratungsstelle und möchte eine Klage gegen das Spital einreichen. Die Beratungsstelle trifft Abklärungen und vermittelt die Frau an die Schweizerische Patientenorganisation (SPO). Die SPO lässt daraufhin ein medizinisches Gutachten erstellen. Die Witwe verklagt das Spital wegen Verletzung der ärztlichen Sorgfaltspflicht.

Diskriminierungskontext

Auffällig ist 2014 die starke Zunahme an Meldungen im Bereich **Anti-schwarzer Rassismus** (80/+8%). Eine vertiefte Analyse ergab, dass Anti-schwarzer Rassismus am häufigsten im öffentlichen Raum (18), in der Arbeitswelt (16) und im Bereich Polizei (13) vorkam.

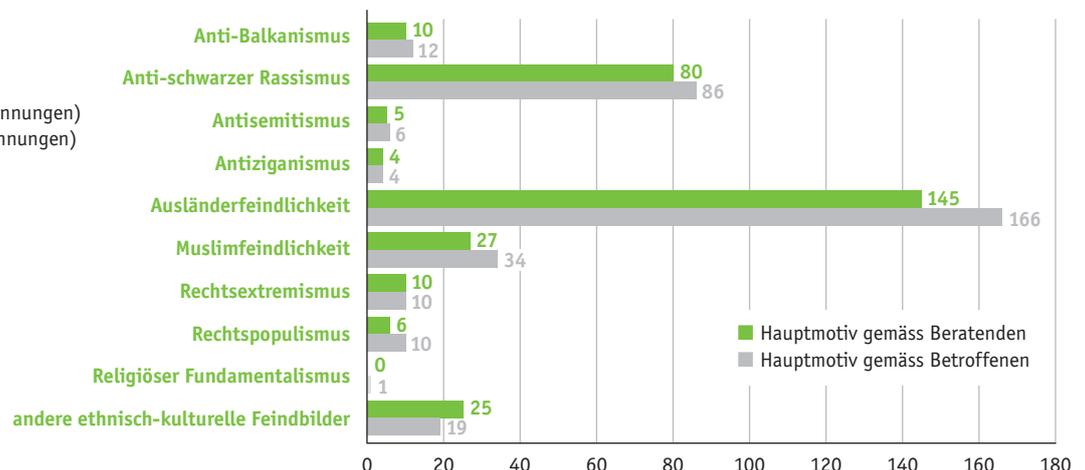
Bemerkenswert ist auch die starke Zunahme an Vorfällen, die einen rechtspopulistischen oder rechtsextremen Hintergrund aufweisen. Während 2013 nur gerade zwei Fälle in diesem Bereich gemeldet wurden, waren es 2014 insgesamt 16 Fälle (+5%).

In 18 Fällen stellten die Beratenden zusätzlich zur rassistischen Diskriminierung eine Mehrfachdiskriminierung fest (-1%). Diese richtete sich in fünf Fällen gegen sozial Benachteiligte und in zwei Fällen gegen Menschen mit Behinderungen. Die weiteren Fälle von Mehrfachdiskriminierung betrafen Sexismus (6), Verunglimpfung des politischen Gegners (2) und weitere Formen von Menschenfeindlichkeit (2).

Abbildung 6

Diskriminierungskontext

N = 348 (gemäss Betroffenen/Mehrfachnennungen)
N = 312 (gemäss Beratenden/Mehrfachnennungen)



Entwicklung der Diskriminierungskontexte – jeweils im Verhältnis zum vorherigen Berichtsjahr:

	(2012 →) 2013	(2013 →) 2014
Anti-Balkanismus	abnehmend (-)	zunehmend (+)
Anti-schwarzer Rassismus	zunehmend (+)	zunehmend (+)
Antisemitismus	stagniert	zunehmend (+)
Antiziganismus	abnehmend (-)	zunehmend (+)
Ausländerfeindlichkeit	zunehmend (+)	zunehmend (+)
Muslimfeindlichkeit	stagniert	zunehmend (+)
Rechtsextremismus	abnehmend (-)	zunehmend (+)
Rechtspopulismus	abnehmend (-)	zunehmend (+)
Religiöser Fundamentalismus	zunehmend (+)	abnehmend (-)
andere ethnisch-kulturelle Feindbilder	abnehmend (-)	abnehmend (-)

Aufgrund von relativ kleinen Fallzahlen sind zufällige Schwankungen nicht ausgeschlossen.

Zwei Beispiele aus dem Diskriminierungskontext Anti-schwarzer Rassismus:

Ein 27-jähriger Mann, ursprünglich aus West-Afrika stammend, lebt seit 1997 in Deutschland an der Grenze zur Schweiz. Seit etwas über zwei Monaten arbeitet er als Aushilfe in einem Handwerksbetrieb in der Schweiz. Dort wird er mehrfach von verschiedenen Kollegen, darunter von einer Person extrem oft und harsch, rassistisch beschimpft, z. B. lautstark als «Neger» bezeichnet. Der Betroffene macht die Person, die ihn beleidigt, darauf aufmerksam, dass das eine Beleidigung sei. Dieser antwortet, dass er hier in der Schweiz sei, wo das Recht auf freie Meinungsäußerung gelte. Der Mann stellt die verschiedenen Vorfälle in einem Gedächtnisprotokoll zusammen und bittet die Anlaufstelle, ihn zu unterstützen.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle zeigt dem Mann die arbeitsrechtlichen Grundlagen auf und weist ihn auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Prävention und Intervention bei rassistischen Vorfällen hin. Die Beratungsstelle bietet an, den Betroffenen bei einem Gespräch zu begleiten. Die betroffene Person meldet sich in der Folge nicht mehr.

Eine Frau meldet einen rassistischen Vorfall während einer Messe. Eine Gruppe offensichtlich rechtsextremer junger Männer habe die Bedienung in einer Bar als «Negerin» beschimpft. Die Zeugin meldet den Fall umgehend der Messeleitung, worauf die Männer von Sicherheitsleuten aus dem Lokal verwiesen werden.

Fallverlauf: Die Anlaufstelle rät, bei solchen Vorfällen immer die Polizei einzuschalten. Gemäss Rassismus-Strafnorm wäre dies ein Officialdelikt und die Polizei müsste von sich aus aktiv werden. Die Zeugin, welche gleichzeitig auch Radiomoderatorin ist, entschliesst sich, einen Radiobeitrag zum Thema zu erstellen, in welchem auch ein Interview mit der Beratungsstelle eingebettet wird.

Zwei Beispiele aus dem Diskriminierungskontext Muslimfeindlichkeit:

Die Bewerberin mit Kopftuch erhält eine Absage von einem potentiellen Arbeitgeber mit der Begründung, dass das Tragen eines Kopftuches nicht mit einem Job mit Kundenkontakt vereinbar sei. Er habe deswegen ihre Bewerbungsunterlagen gar nicht erst geprüft. Es sei für ihn eine Frage der Integration, oder eher der Anpassung, dass man in einer christlichen Gesellschaft seinen Glauben ohne Kopftuch lebe.

Fallverlauf: Die Betroffene findet kurz nach Anfrage bei der Fachstelle eine neue Stelle. Sie teilt der Stelle mit, dass sie sich nicht länger mit dieser Thematik befassen möchte, da sie in der Zwischenzeit realisiert habe, dass die Auseinandersetzung mit der Diskriminierungserfahrung sie psychisch zu sehr belastete.

Ein Stadtparlamentarier veröffentlicht auf Facebook einen Kommentar hinsichtlich den im Ausland erfolgten Enthauptungen durch die IS-Miliz: «Mir kommt gleich das Kotzen ... wann wird diese Religion endlich ausgerottet?!?» Daraufhin meldet sich eine Person bei der Beratungsstelle und möchte wissen, wie sie vorgehen kann.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle klärt die ratsuchende Person über die rechtlichen Grundlagen auf und erstattet Strafanzeige gegen die betreffende Person. Die zuständige Staatsanwaltschaft stellt einen Strafbefehl wegen Verstoss gegen die Rassismus-Strafnorm aus. Der Fall löst ein grosses Medienecho aus.

Beispiel aus dem Diskriminierungskontext Rechtsextremismus:

Ein Herr meldet, auf dem Grundstück seines Nachbarn wohne ein Mann mit rechtsextremem Auftreten (Glatze, Lonsdale T-Shirt, Springerstiefel). Der Mann wohne in einem Wohncontainer. Er habe eine Hakenkreuzfahne im Container aufgehängt und mache einen grimmigen, angsteinflössenden Eindruck. Die Nachbarschaft habe Angst, nachts vorbeizugehen. Auch führe der Schulweg der Kinder am Container vorbei. Der betroffene Herr möchte diese Tatsache melden und sich kundig machen, was er unternehmen kann.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle rät, mit der Gemeindebehörde Kontakt aufzunehmen. Die Person stimmt dieser Idee zu.

Konfliktart

Dieser Abschnitt gibt Auskunft über gesellschaftliche Strukturmerkmale, in welche die gemeldeten Diskriminierungen einzuordnen sind. Unterschieden werden Diskriminierung mit bzw. ohne Beteiligung staatlicher Akteure, direkte und indirekte Diskriminierung, Diskriminierungsfälle mit zwischenmenschlicher und solche mit struktureller Komponente sowie Fälle mit und ohne Machtmissbrauch.

- 185 der gemeldeten Fälle betrafen eine **direkte Diskriminierung**. 27 Fälle wurden als **indirekte Diskriminierung** eingestuft.
- In 140 Fällen waren **private Akteure** involviert. In 83 Fällen waren **staatliche Akteure** involviert.
- Bei 65 Fällen stand die **strukturelle** Komponente der Diskriminierung im Vordergrund. Bei 146 Fällen war die **zwischenmenschliche Komponente** ausschlaggebend.
- In 107 Fällen mit Angaben zum **Machtgefälle** nutzten die Beschuldigten ihre Macht aus, gegenüber 73 Fällen in denen kein Machtmissbrauch stattfand. Bei 69 Fällen fehlten die Angaben, ob es zu einem Machtmissbrauch kam oder nicht.

Die vertiefte Analyse zeigt, dass in den Fällen sowohl des Bereichs Arbeitswelt (33) wie auch des Bereichs Polizei (15) und Verwaltung (16) überdurchschnittlich oft einzelne Personen ihre Machtstellung missbraucht haben.

Von den 102 Fällen, bei denen staatliche Akteure im Vordergrund standen, war bei 39 Fällen eine strukturelle Komponente ausschlaggebend für die Diskriminierung. Eine oft gemeldete Form von struktureller Diskriminierung durch staatliche Akteure betreffen unverhältnismässige Personenkontrollen, Verhaftungen und Leibesvisitationen aufgrund der Hautfarbe oder vermuteten ethnischen Zugehörigkeit durch die Polizei (**Racial Profiling**).

Bei Fällen, welche die Arbeitswelt und den öffentlichen Raum betreffen, kam es fast ausschliesslich zu direkten Formen der Diskriminierung zwischen Privaten, welche meistens zwischenmenschlicher Natur und nicht strukturell bedingt waren.

Beispiel zur Konfliktart Machtmissbrauch:

Die Klientin, ursprünglich aus Nigeria stammend, wird nach ihrem Flug von London nach Zürich von einem Zollbeamten auf die Seite genommen. Ohne sich vorzustellen fragt er die Klientin: «Haben Sie diese Tasche auf der Strasse gekauft?» Der Beamte behandelt die Frau auch in der Folge respektlos und gibt ihr zu verstehen, dass die Tasche ganz sicher gefälscht sei. Die Klientin bemerkt, dass neben ihr auch noch eine andere dunkelhäutige Frau kontrolliert wird, nicht aber Personen mit heller Hautfarbe. Darauf angesprochen, antwortet der Zollbeamte, er dürfe kontrollieren, wen er wolle. Schliesslich muss die Frau die Tasche zur Überprüfung bei der Zollbehörde lassen. Die Frau schildert diesen Fall in einem Brief an eine Journalistin, welche daraufhin die Beratungsstelle kontaktiert.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle gibt der Journalistin ihre Einschätzung der Situation und der Rechtslage und zeigt die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten auf. Weil die Stelle keine Kontaktangaben der betroffenen Person hatte, konnte der Fall nicht weiterverfolgt werden.

Angaben zu den Betroffenen

Regionale Herkunft und Nationalität der Betroffenen

Dieser Abschnitt gibt Auskunft über die regionale Herkunft und die Nationalität der Betroffenen. Die regionale Herkunft bezeichnet die geografische Gegend, aus der die betroffene Person ursprünglich stammt und ist nicht identisch mit dem Begriff der Nationalität, welcher die (rechtliche) Zugehörigkeit zu einem bestimmten Staat meint.

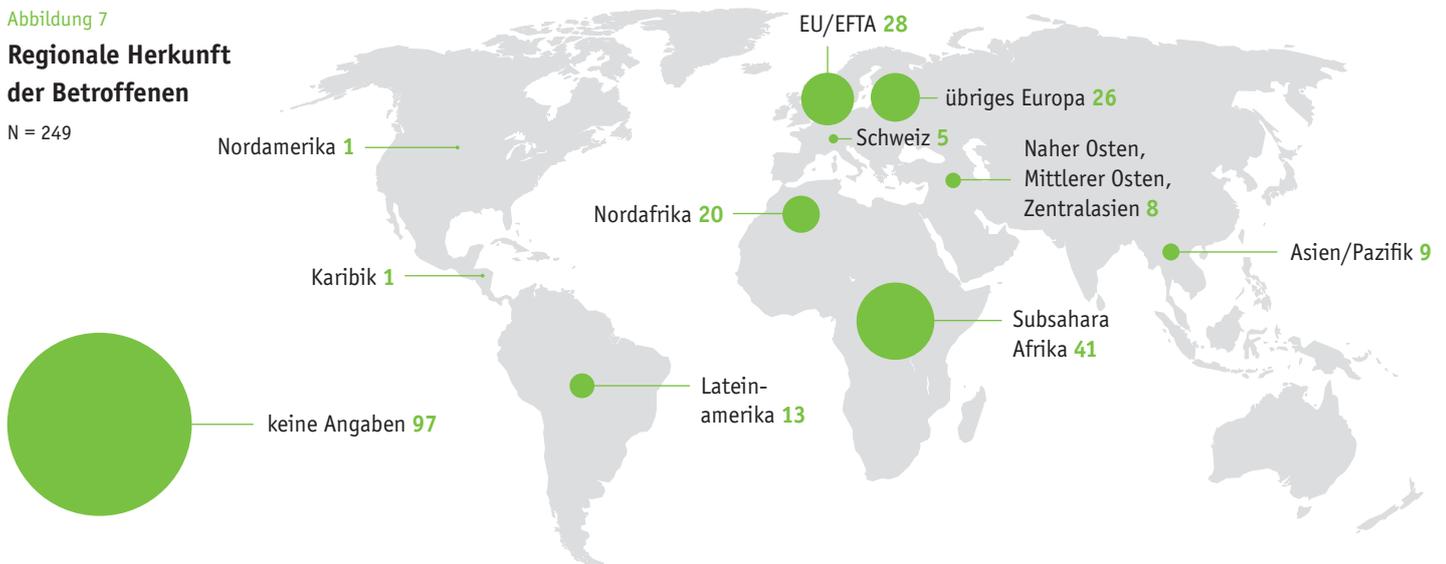
Dass die im Beratungsnetz am häufigsten erfassten Fälle Menschen europäischer Herkunft betreffen, ist damit zu erklären, dass die überwiegende Mehrheit der ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz aus Ländern der europäischen

Union, aus der Balkanregion oder auch aus der Türkei stammt. Dass aber relativ häufig auch Menschen aus afrikanischen Regionen stark vertreten sind – Nordafrika (20/unverändert), Subsahara-Afrika (41/+3%) – zeigt die überdurchschnittliche Betroffenheit dieser Bevölkerungsgruppe. Unter den Betroffenen befanden sich 2014 ebenfalls Personen aus Lateinamerika (13/+1%) und der Karibik (1). Im Vergleich zu 2013 waren zudem 2014 deutlich mehr Personen aus dem Raum Asien/Pazifik von einer rassistischen Diskriminierung betroffen (9/+2%).

Abbildung 7

Regionale Herkunft der Betroffenen

N = 249



2014 haben Personen mit insgesamt 55 verschiedenen Nationalitäten eine Beratung in Anspruch genommen. Hierbei wurden Personen mit einer schweizerischen Staatsangehörigkeit klar am häufigsten Opfer einer rassistischen Diskriminierung (44). Besonders oft betroffen waren zudem Personen mit tunesischer (9), nigerianischer (8), türkischer (7), deutscher (7), kosovarischer (6), französischer (6) Staatsangehörigkeit. Erfasst sind hierbei auch doppelte und mehrfache Staatsangehörigkeiten.

Abbildung 8

Nationalität der Betroffenen

Schweiz	44
Tunesien	9
Nigeria	8
Türkei	7
Deutschland	7
Kosovo	6
Frankreich	6
Kamerun	5
Sri Lanka, Marokko, Dem. Republik Kongo	4
weitere Nationalitäten	43

Rechtsstatus der Betroffenen

Erfahrungsgemäss ist nicht nur der Rechtsstatus, sondern vielmehr die vermutete bzw. zugeschriebene Herkunft ausschlaggebend für eine Diskriminierung. So kommt es bezeichnenderweise auch zu diskriminierenden Handlungen gegen Menschen, die zwar einen Schweizer Pass besitzen, bei denen jedoch die Täter bzw. die Behörden und Entitäten von einem anderen Rechtsstatus oder von einer ausländischen Herkunft ausgehen.

Bei den vorläufig aufgenommenen Personen stellt sich die Frage, inwieweit dieser Status an sich bereits einer strukturellen Diskriminierung gleichkommt, finden diese Personen doch aufgrund des unsicheren Aufenthaltsstatus nur mit Mühe eine Wohnung oder eine Erwerbstätigkeit.

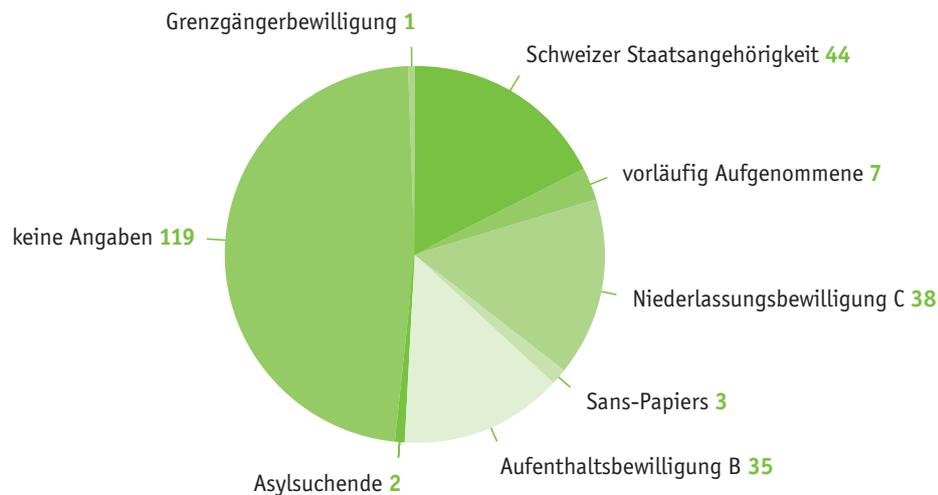
Dem Trend entsprechend, berichteten die Beratungsstellen, dass sie eher von Menschen mit einem Schweizer Pass, einer

Niederlassungsbewilligung C oder einer Aufenthaltsbewilligung B aufgesucht wurden als von Asylsuchenden, vorläufig Aufgenommenen oder Sans-Papiers. Bei der Mehrheit der Ratsuchenden handelte es sich um Menschen, die bereits seit Längerem in der Schweiz lebten und/oder über ein lokales Beziehungsnetz verfügten. Das Meldeverhalten von weniger integrierten, erst kürzlich zugewanderten Personen mit möglicherweise schlechteren Kenntnissen einer Schweizer Amtssprache ist aus nachvollziehbaren Gründen deutlich geringer. Entsprechende Hinweise der Beratungsstellen lassen den Schluss zu, dass bei Personen mit einem prekären Aufenthaltsstatus die Hemmschwelle für die Inanspruchnahme einer Beratung grösser ist, da unter Umständen befürchtet wird, dass sich die Offenlegung des Status negativ auf die Aufenthaltssituation auswirken könnte.

Abbildung 9

Rechtsstatus der Betroffenen

N = 249



Beispiele der Diskriminierung aufgrund des Rechtsstatus:

Eine Frau philippinischer Abstammung ohne Aufenthaltsbewilligung arbeitet bei einer Familie als Haushälterin und Babysitterin. Eines Tages wird sie von ihren Arbeitgebern beschuldigt, Geld gestohlen zu haben. Das Ehepaar droht ihr, die Polizei einzuschalten, falls sie ihm nicht 6000 Franken aushändigt. Der Ehemann behändigt ihren Wohnungsschlüssels und hält die Klientin in ihrer eigenen Wohnung gegen ihren Willen fest. Aus Angst, die Schweiz verlassen zu müssen, bittet die Klientin ihre Tante darum, dem Ehepaar den Betrag zu bezahlen.

Fallverlauf: Die Klientin fühlt sich ausgenutzt und machtlos. Sie hat Schuldgefühle, weil sie das ersparte Vermögen, welches zur Pflege ihrer kranken Mutter gedacht gewesen wäre, ausgegeben hat. In rechtlicher Hinsicht wird sie bereits von einer Gewerkschaft beraten und vertreten. Die Beratungsstelle zeigt ihr in einem Gespräch auf, welche Anlaufstellen existieren, um das erlebte Trauma zu verarbeiten. Die Frau findet nach diesem Vorfall eine neue Arbeitsstelle, das Rechtsverfahren gegen ihren früheren Arbeitgeber läuft noch.

Alter und Geschlecht der Betroffenen

Die Mehrheit der Ratsuchenden ist über 25-jährig und männlich. Unter den direkt Betroffenen befanden sich 2014 acht Kinder und Jugendliche bis 16 Jahre, zwölf Jugendliche zwischen 17 und 25 Jahren, 131 Personen zwischen 26 und 65 Jahren und nur zwei Personen, die älter als 65 Jahre waren.

Abbildung 10

Alter der Betroffenen

N = 249

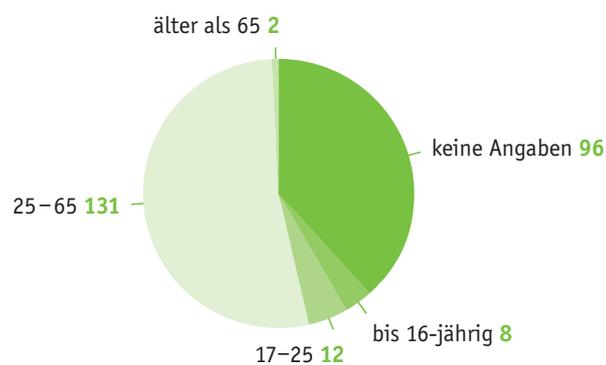
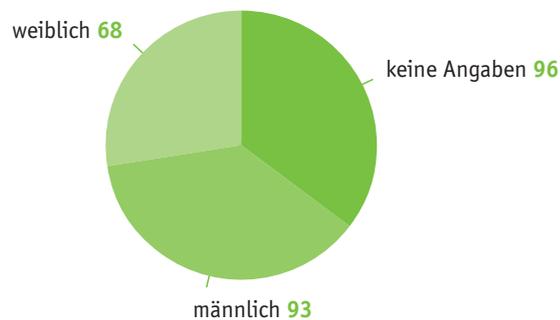


Abbildung 11

Geschlecht der Betroffenen

N = 249



Beispiel eines Vorfalles mit einem Kind:

Das 10-jährige Kind der ratsuchenden Frau wird seit längerer Zeit von älteren Kindern in der Pause und auf dem Heimweg belästigt und rassistisch beleidigt (z. B. werden Schuhe in Toilette geworfen, es wird als «Neger» beschimpft, ein Video eines nackten tanzenden afrikanischen Mannes wird zugespielt). Die Lehrpersonen seien sensibilisiert und hätten die Beschuldigten darauf angesprochen. Danach seien die Belästigungen nicht mehr so offensichtlich gewesen, aber hätten trotzdem weiterhin bestanden. Die Frau möchte wissen, wie sie ihren Sohn zu Hause unterstützen könne und ob Möglichkeiten be-

stehen, die Problematik in der Schule zu thematisieren, ohne dass noch mehr Aufmerksamkeit auf ihrem Sohn laste.

Fallverlauf: Die Beratungsstelle leistet psychosoziale Begleitung und Unterstützung bei Erziehungsfragen, was die Mutter sehr schätzt und sie beruhigt. Die Situation in der Schule ist nach den Ferien nicht mehr so problematisch, die Intervention der Lehrpersonen zeigt Wirkung. Die Mutter sagt, sie werde sich melden, falls die Problematik erneut auftauche.

Fälle mit einem anderen Motiv

Die Fälle mit einem anderen Motiv als rassistische Diskriminierung haben im Vergleich zu 2013 verhältnismässig zugenommen. Im Berichtsjahr 2014 wurden insgesamt 75 Fälle gemeldet, welche aus Sicht der Beratungsstellen keine klaren Fälle rassistischer Diskriminierung darstellten.

Da dennoch eine Beratung stattfand und die involvierten Beratungsstellen einen entsprechenden Ressourcenaufwand hatten, wird an dieser Stelle eine kurze Einschätzung dieser Fälle mit einem anderen Motiv angefügt – schliesslich handelte es sich aus Sicht der Betroffenen in ihrer Eigenwahrnehmung auch in diesen Fällen um eine rassistisch motivierte Diskriminierung. Ihr teilweises Beharren auf dieser Sichtweise kann auf

vergangene Diskriminierungen, eine Vielzahl anderer Teilprobleme, aber auch auf eine Übersensibilität gegenüber der Thematik zurückzuführen sein.

Häufig empfanden die Betroffenen den erlittenen Vorfall als eine nicht näher benennbare Ausländerfeindlichkeit (42), als einen Ausdruck von Anti-schwarzem Rassismus (14) oder stellten weitere ethnisch-kulturelle Feindbilder (9) gegen ihre Person fest.

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

Anzahl Fälle mit einem anderen Motiv pro Berichtsjahr:

2008: 4 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
2009: 35 Fälle, erfasst von 5 Mitgliederstellen
2010: 52 Fälle, erfasst von 7 Mitgliederstellen
2011: 75 Fälle, erfasst von 10 Mitgliederstellen
2012: 35 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen
2013: 26 Fälle, erfasst von 11 Mitgliederstellen
2014: 75 Fälle, erfasst von 15 Mitgliederstellen

Zwei Beispiele von Vorfällen mit einem anderen Motiv als rassistische Diskriminierung:

Arbeitsmarkt

Der Klient ist der Meinung, dass er bei einer Bewerbung für die Tätigkeit an einer Bar in einem Flughafen qualifiziert gewesen wäre. Er wird jedoch nicht zu einem Probetag eingeladen. Er empfindet dies als ausländer- und muslimfeindlich. Die Beratungsstelle erklärt der Person, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, Kandidaten einzuladen, wenn evtl. mehrere qualifizierte Bewerbungen vorliegen.

Schule

Die aus der Türkei stammende Flüchtlingsfamilie vermutet ein rassistisch motiviertes Komplott der Schule gegen sie und ihr Kind. Sie fühlen sich von der Schule nicht ernst genommen und glauben, ihr Sohn werde zu Unrecht für Dinge verantwortlich gemacht und sanktioniert. Aufgrund der Beratung durch die Anlaufstelle entwickeln die Eltern die Motivation, diese Thematik mit der Schule anzusprechen. Ein vermittelndes Gespräch zwischen der Familie und den Zuständigen der Schule entspannt die Situation und entkräftet den Vorwurf der Diskriminierung seitens der Schule.

Teil 3 Schlussbetrachtungen

Fazit der Beratungsstellen

In diesem Abschnitt nehmen die Beratungsstellen aus ihrer spezifischen Sicht Stellung zum Berichtsjahr 2014.

Anlaufstelle Integration Aargau AIA

Im Jahr 2014 gingen sieben Anfragen betreffend einer Beratung im Bereich rassistischer Diskriminierung bei der AIA ein. In drei Fällen meldeten sich die Betroffenen direkt. In den übrigen vier Fällen waren es Bekannte oder Verwandte des Opfers, die den Vorfall meldeten und Rat suchten. Gemäss ihrem Aufenthaltsstatus waren die Betroffenen Schweizer, Migranten mit geregelter Status und Asylbewerber mit Bewilligung N.

Die AIA wurde in einem Fall persönlich, dreimal schriftlich und dreimal telefonisch kontaktiert. Am häufigsten fanden die diskriminierenden Fälle in Form der Ausländer- und Muslimfeindlichkeit, in einem Fall in Form von Rechtspopulismus statt. Die gemeldeten Vorfälle ereigneten sich in den Bereichen Verwaltung, Medienberichterstattung, Politik und Arbeitswelt.

Die AIA übernahm 2014 den Auftrag für die Beratung im Bereich rassistischer Diskriminierung erstmals. Somit wurden die Mitarbeiterinnen zuerst in einer Weiterbildung gezielt geschult und auf die neuen Aufgaben vorbereitet. Die Beratungen wurden sorgfältig durchgeführt und jeweils im Team besprochen.

Anlauf- und Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO

Die Beratungsstelle SOS Racisme/Rassismus des Vereins MULTIMONDO wurde Anfang 2014 in die Strukturen des Kompetenzzentrums Integration KZI überführt. Das Angebot, welches die persönliche, telefonische und schriftliche Beratung umfasst, konnte lückenlos weitergeführt werden. Die drei Beraterinnen wurden in einer vom Kanton Bern organisierten Weiterbildung speziell geschult.

Insgesamt wurden 2014 acht Personen, darunter sieben Männer, beraten. Das waren zwar weniger Fälle als 2013, die Komplexität der Fälle und die Beratungsintensität nahmen aber stark zu. In sieben der acht Fälle waren mehrmalige Beratungssequenzen notwendig. In fünf der acht Fälle wurde zudem eine Intervention bzw. Weiterbehandlung des Falls durch eine

Rechtsberaterin erwünscht. In zwei Fällen wurde der Rechtsweg beschritten.

Bis auf eine Ausnahme handelte es sich bei den Ratsuchenden um gut integrierte Personen, die schon lange in der Schweiz lebten. Wie bereits 2013 stammten alle von rassistischer Diskriminierung Betroffene aus Drittstaaten (vier Personen aus dem subsaharischen Afrika, drei Personen aus dem arabischen Raum und eine Person aus Lateinamerika).

Das hier dargestellte Angebot der Beratungsstelle wurde im Jahr 2014 neben dem Kanton Bern auch von der FRB und der Ernst Göhner Stiftung finanziell mitgetragen. Dank dieser Unterstützung war es möglich, verschiedenen Anfragen von Regelstrukturen nach Schulungs- und Sensibilisierungsmodulen nachzukommen und im Rahmen des internationalen Tags gegen Rassismus im März eine Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema «Diskriminierung bei der Stellensuche» durchzuführen.

Bureau lausannois pour les immigrés BLI

Im Auftrag des kantonalen Integrationsbüros (BCI) intensivierte das BLI 2014 seine Anstrengungen im Bereich Sensibilisierung und Prävention und entwickelte ein Schulungsangebot für Verwaltungsbehörden, Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft. Ebenso förderte das BLI mit eigenen Projekten den Erfahrungsaustausch unter Migrantinnen und Migranten hinsichtlich Rassismus und Diskriminierungen.

Im Rahmen der Antirassismuswoche 2014 veröffentlichte das BLI die Broschüre «Construire l'égalité». Die Publikation stiess auch ausserhalb der Stadt Lausanne auf grosses Interesse und wird vielleicht auch noch in andere Sprachen übersetzt. In der Broschüre werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt für betroffene Personen, wie auch für Zeuginnen und Zeugen von rassistischen Situationen im Alltag. Die Broschüre enthält zudem eine Adresssammlung und praktische Informationen.

Trotz begrenzter personeller Ressourcen führte das Integrationsbüro auch 2014 einige Beratungen durch. Die behandel-

ten Fälle verdeutlichen, dass die ratsuchenden Personen sich oft mehrfach diskriminiert fühlen und dass nicht alle Erlebnisse einem idealtypischen Schema entsprechen.

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

Das BCI baute 2014 seinen Aktionsradius bei der Diskriminierungsbekämpfung aus. Insgesamt unterstützte das BCI 20 verschiedene Projekte zur Prävention von Diskriminierung und zur Förderung des interreligiösen Dialogs.

Die Projekte wurden von Gemeinden, staatlichen und nicht-staatlichen Organisationen und Verbänden im Bereich Migration eingereicht. Die Projekte verfolgten alle das Ziel, das harmonische Zusammenleben der Bevölkerung im Kanton VD auf der Grundlage gegenseitiger Achtung und Toleranz zu fördern.

2014 behandelte die Fachstelle zahlreiche Fälle von Rassismus und Diskriminierung. Dabei zeigte sich, wie vielfältig das Phänomen der Diskriminierung ist bzw. wahrgenommen wird, und wie schwierig es für gewisse Menschen ist, ihre Rechte geltend zu machen.

Die Beratungsstelle deckte ein breites Spektrum an Dienstleistungen ab. Nebst der Durchführung von Beratungen und dem Erteilen von Auskünften, wurden die betroffenen Personen auch beim Schreiben von Briefen oder Berichten unterstützt sowie Mediationen vorbereitet und durchgeführt. 2014 wurden mehr Fälle gemeldet als in den vergangenen Jahren.

Das BCI erarbeitete 2014 eine besondere Richtlinie für die Beratungspraxis, indem eine Abgrenzung der Kompetenzen der Fachstelle BCI und denjenigen ihrer potenziellen Partner vorgenommen wurde.

CaBi Antirassismus-Treff

2014 betrafen die Beratungsfälle die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen, Sozialhilfe, Sozialversicherungen, Schule und Freizeit (Einlassverweigerungen).

Das CaBi war zudem im 2014 bei zahlreichen Anlässen und Veranstaltungen präsent und machte sein Angebot einem breiten

Publikum zugänglich. So konnten etwa beim Internationalen Tag gegen Rassismus 2014 und beim Begegnungstag viele Gespräche mit interessierten und betroffenen Personen geführt werden. Am Sozial- und Umweltforum leitete die Anlaufstelle einen Workshop «Aktionen gegen Rassismus». An einer Filmveranstaltung wurden Kurzfilme zum Thema Rassismus diskutiert. Sehr gut besucht war eine Veranstaltung zu «Islamfeindlichkeit».

Erfreulicherweise meldeten sich 2014 auch immer wieder Schülerinnen und Schüler, welche sich in Projektarbeiten mit Rassismus beschäftigen und die Anlaufstelle befragten.

Centre Ecoute contre le Racisme C-ECR

Die Beratungsstelle «Centre Ecoute contre le Racisme» vereint fünf Genfer Organisationen unter einem Dach. Im Rahmen der Aktionswoche gegen Rassismus 2014 wurden die neuen Räumlichkeiten eingeweiht, wobei für die Beratungen ein separater Bereich errichtet wurde, welcher die Anonymität der ratsuchenden Personen sicherstellt.

Um die Bevölkerung auf die Eröffnung des Zentrums aufmerksam zu machen, hat das C-ECR eine gross angelegte Informationskampagne durchgeführt: Einerseits wurden im Raum Genf an wichtigen Orten Poster angebracht, andererseits wurden in den öffentlichen Verkehrsmitteln Flyer in Hängkartons ausgestellt. Eine grosse Anzahl Flyer wurde zudem mit einem Massenversand an verschiedene Organisationen und Verwaltungsbehörden des Kantons Genf verschickt (mit Unterstützung des «Bureau de l'intégration des étrangers – BIE»). Auch in der digitalen Welt hat sich das Zentrum weiterentwickelt und sich eine neue Website gegeben (www.c-ecr.ch).

Die hohe Zahl an ratsuchenden Personen 2014 beweist den Erfolg der Kampagne. Während die Stelle im vorangegangenen Jahr nur 12 Fälle bearbeitete, waren es im 2014 insgesamt 56 Fälle, was eine Zunahme von 44 Fällen bedeutet.

2014 gingen auffallend viele Meldungen im Lebensbereich der Verwaltung ein. Zahlreiche Fälle betrafen die kantonale Einwanderungsbehörde, wo offenbar ein grosser Handlungsbedarf im Hinblick auf einen besseren Umgang mit den betrof-

fenen Personen besteht. Die ratsuchenden Personen machten geltend, dass sie unfreundlich und abweisend, zum Teil in einem aggressiven Ton behandelt wurden. Einige der betroffenen Personen waren so eingeschüchtert, dass sie sich nach einer ersten negativen Erfahrung nicht mehr wagten, sich erneut bei der Behörde zu melden. Das C-ECR empfiehlt, das Personal mit Schulungen und entsprechenden Weisungen für die Situationen der Klienten zu sensibilisieren.

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

Wie schon in den vergangenen Jahren, gingen beim Sekretariat der EKR Meldungen von Diskriminierungen aus den verschiedensten Lebensbereichen ein. Besonders viele Fälle betrafen diskriminierendes Mobbing am Arbeitsplatz und diskriminierende Anstellungsverweigerungen. In diesen Fällen sind die zur Verfügung stehenden Rechtsgrundlagen sehr begrenzt. Die Klientinnen und Klienten sind häufig enttäuscht, wenn es für die von ihnen erlebte Form von Ausgrenzung und Diffamierung keine entsprechenden rechtlichen Handlungsmöglichkeiten gibt. Hier macht sich das Fehlen eines allgemeinen Diskriminierungsverbotes besonders deutlich bemerkbar. Bei den diesjährigen Fällen war auffallend, dass für viele Klienten nicht die rassistische Diskriminierung im Vordergrund stand, vielmehr sahen sie ihre Menschenrechte verletzt und fühlten sich allgemein diskriminiert, ohne die Diskriminierung an einem bestimmten Merkmal festmachen zu können. Weiterhin hoch ist die Anzahl an Klienten, die aufgrund der erlebten Diskriminierungen psychisch am Anschlag sind und für eine Bewältigung der Situation psychologische Unterstützung brauchen.

Eine Auswirkung auf die Beratungsanfragen hatte auch das Aufflammen des Konfliktes zwischen Israelis und Palästinensern im Sommer 2014. Es häuften sich Anfragen und Meldungen zu antisemitischen Äusserungen in den sozialen Netzwerken, die teilweise in extremer Art und Weise zu Hass und Gewalt gegen Juden aufriefen. Gegen Ende Jahr kam es vermehrt zu Beratungsanfragen bezüglich Muslimfeindlichkeit, ausgelöst durch die Berichterstattung über die Gräueltaten

des islamischen Staates IS und das Erstarren der anti-islamischen und muslimfeindlichen Bewegung PEGIDA. Die Anfragen betrafen häufig muslimfeindliche Äusserungen in den sozialen Medien. Grundsätzlich ist der Trend zu beobachten, dass sich rassistische Äusserungen in die sozialen Medien wie Facebook und Twitter und die Kommentarspalten der Onlinemedien verlagern.

Auffallend war jedoch auch die grosse Anzahl an Muslimen, die sich nicht nur in der virtuellen Welt, sondern auch in der Öffentlichkeit und in ihrem Alltag zunehmend diskriminiert fühlt. Berichtet wurde z.B. über herabsetzende Bemerkungen am Arbeitsplatz, Beschimpfungen auf offener Strasse und Nachbarkeitsstreitigkeiten mit rassistisch diskriminierendem Hintergrund.

Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus gggfon

Im Jahr 2014 wurden dem gggfon auffallend mehr Vorfälle von rassistischer Diskriminierung gemeldet als in den Vorjahren. Dieser Anstieg ist nicht einfach zu erklären. Es ist anzunehmen, dass sowohl das langjährige Angebot und damit einhergehend der Bekanntheitsgrad eine Rolle gespielt haben wie auch der Umstand, dass die Einführung des neuen Integrationsgesetzes zu einer weiteren Sensibilisierung geführt hat.

Personen welche beim gggfon Beratung suchten, waren hauptsächlich direkt Betroffene. Mehrheitlich waren sie im Besitz eines CH-Passes oder eines B-Ausweises. Die gemeldeten Vorfälle fanden in verschiedenen Lebensbereichen statt. Die Schwerpunkte lagen beim öffentlichen Verkehr, in der Nachbarschaft, auf dem Arbeitsmarkt sowie im Internet.

Auffallend war, dass in vielen geschilderten Vorfällen ein Machtmissbrauch stattfand. Die Konflikte waren mehrheitlich zwischenmenschlicher Art und nicht strukturell bedingt. Das Hauptmotiv für die gemeldeten Diskriminierungen war gemäss unserer Beurteilung mehrheitlich Ausländerfeindlichkeit. Jedoch auch Feindlichkeit gegenüber Dunkelhäutigen sowie vermehrt rechtsextreme Hintergründe waren häufige Motive. Die meisten Diskriminierungen waren verbaler Art. Die Betroffenen

wurden beleidigt, absichtlich negativ dargestellt oder falsch beschuldigt.

Die Dienstleistungen des gggfon reichten von einer einfachen Auskunft bis hin zu zeitintensiven Abklärungen, Interventionen und Konfliktbewältigungen. Bei Vorfällen von rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt war es sehr schwierig eine rassistische Diskriminierung nachzuweisen und dementsprechend Interventionen einzuleiten. Nicht zuletzt auch weil die Diskriminierung zum Teil einzig auf der Wahrnehmung der Betroffenen basierte. Bei einzelnen Vorfällen stellte sich bei der genauen Analyse heraus, dass Missverständnisse oder frühere negative Erfahrungen dazu beitragen, dass die Situation als diskriminierend erlebt wurde. Hier erachtet es das gggfon als wichtig, in der Beratung sowohl die vorhandenen Gefühle ernst zu nehmen wie auch die Missverständnisse aufzuklären.

Bei Diskriminierungen in Zusammenhang mit Kontrollen im öffentlichen Verkehr oder durch die Polizei konnte das gggfon auf die langjährige Sensibilisierungsarbeit zurückgreifen. Sowohl bei der Polizei wie auch bei einzelnen Unternehmen des öffentlichen Verkehrs ist ein Interesse vorhanden, diskriminierende Vorkommnisse abzuklären, und die Erkenntnisse in die Weiterbildung der Mitarbeiter einfließen zu lassen.

Im 2014 führte das gggfon viele Weiterbildungskurse zum Thema Rassismus mit Berufsschülern durch. Dabei hat sich eindrücklich gezeigt, dass im Austausch mit Menschen vor Ort viele diskriminierende Erlebnisse geschildert werden. Obwohl eine direkte Intervention in den wenigsten dieser Fälle noch möglich ist, sind diese Schilderungen wichtig. Sie helfen den Betroffenen Konflikte zu erkennen und ernst zu nehmen. Durch die Weiterbildung erhalten sie Werkzeuge, wie sie in Zukunft bei rassistischen Diskriminierungen reagieren können. Für das gggfon heisst dies, dass es nebst der Beratungsarbeit auch weiterhin mit Aktionen und Kursen vor Ort aktiv sein und Sensibilisierungsprojekte realisieren wird.

Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA

Die ISA ist seit vielen Jahren in der Beratung von Ausländerinnen und Ausländern tätig. Die Stelle berät zu sämtlichen Themen der Alltagsbewältigung, wobei hier auch häufig Fälle von Diskriminierungen vorkommen. Seit 2014 hat die ISA ein offizielles Mandat des Kantons Bern im Bereich Diskriminierungsschutz und ist seit einem Jahr Mitglied beim Beratungsnetz für Rassismuskritiker.

Die Klientinnen und Klienten wendeten sich 2014 meistens an die ISA, um ein konkretes Problem zu lösen. Dass es sich dabei um eine Diskriminierung handeln könnte, war den betroffenen Personen oft nicht bewusst oder egal. Oft waren es die Beraterinnen und Berater der ISA, welche aufgrund einer Häufung derselben Schwierigkeiten in gleichen Lebensbereichen/ Institutionen, einen Verdacht auf (strukturelle) rassistische Diskriminierungen zu hegen begannen.

Die Klientinnen und Klienten sind grösstenteils Personen mit einer ausländerrechtlichen Aufenthaltsbewilligung F, B oder C – nur zwei Personen mit Schweizer Staatsangehörigkeit sowie eine Institution haben sich 2014 an uns gewandt.

Die meisten Fälle wurden als ausländerfeindliches Verhalten beurteilt. Auffällig häufig waren staatliche Akteure involviert und deren Verhalten wurde dabei oft als machtmisbräuchlich taxiert. Das Themenspektrum der Diskriminierungen wird angeführt von Diskriminierung bei der Wohnungssuche und der Verweigerung von Serviceleistungen, gefolgt von Diskriminierungen bei der Einbürgerung, bei der Arbeit, bei Polizeikontrollen und im Verkehr.

Die ISA freut sich auf die verstärkte operative Zusammenarbeit ab 2015 mit Multimondo und der Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not. Ebenfalls erfreulich ist die Schaffung einer 30% Stelle im Bereich Rechtsberatung im Diskriminierungsschutz. Das gggfon erhofft sich, seine Klientinnen und Klienten so in Zukunft noch konkreter unterstützen können.

Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK

Im Rahmen der Kantonalen Integrationsprogramme konnte TikK seine Tätigkeiten im Diskriminierungsschutz weiter ausbauen. Insbesondere unterstützt TikK die Integrationsstellen der Kantone SH, SG, ZH, alle Zentralschweizer Kantone sowie ab 2015 TG und TI im Aufbau ihres Beratungsangebots für Betroffene von rassistischer Diskriminierung und/oder nimmt die Funktion als Anlauf- und Beratungsstelle für einzelne Kantone sowie die Stadt Zürich selber war. In diesem Zusammenhang lassen sich der deutliche Anstieg der Fälle für 2014 sowie die regionale Verteilung erklären. Am meisten Fälle wurden aus dem Kanton Zürich und der Ostschweiz bearbeitet. In der Stadt Zürich halbierten sich die Fälle gegenüber dem Vorjahr. Zudem nahm TikK ein knappes Dutzend Fallanfragen aus anderen Kantonen entgegen, triagierte aber wenn möglich an die zuständigen Stellen vor Ort.

Die Problemstellungen und Anliegen variierten wie alle Jahre von einfacheren Fällen bis zu komplexen und für die Betroffenen existentiellen Konflikten. Insgesamt setzte TikK 340 Arbeitsstunden ein. Mit Ausnahme von wenigen telefonischen Beratungen fanden die Beratungen immer persönlich statt. In einem Drittel der Fälle verlangten die Situationen und Konstellationen nach einer aktiven Einmischung von TikK im Sinne von Intervention oder Vermittlung. Insbesondere in Konflikten mit hoher Machtungleichheit und damit einhergehender grosser Ohnmacht seitens der Betroffenen konnte dank der Einmischung von TikK die Situation deeskaliert werden.

Auffällig war auch dieses Jahr, dass die Betroffenen schon länger in der Schweiz leben und die meisten Personen eine geregelte Arbeits- und Lebenssituation aufweisen. Die Mehrheit der betroffenen Personen ist im Besitze der Schweizer Staatsangehörigkeit, gefolgt von Personen mit einer C-Bewilligung. Gerade für diese Personen sind die diskriminierenden Erfahrungen sehr schmerzhaft, weil sie ihnen das Gefühl vermitteln, trotz langer Anwesenheit doch nicht dazu zu gehören resp. schlechter behandelt zu werden.

Bei den Fällen im schulischen Kontext war auffällig, wie oft die Betroffenen mit ihren Anliegen bei den Verantwortlichen der Schule auf Unverständnis und Bagatellisierungen stiessen. TikK musste bei der Bearbeitung dieser Fälle feststellen, dass eine Sensibilität für das Thema Diskriminierung sowie eine klare Haltung gegen Diskriminierung keine Selbstverständlichkeiten sind.

Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland KIO

Das KIO ist seit einem Jahr Mitglied im Beratungsnetz für Rassismuskritiker und bietet erst seit 2014 Beratungen für Opfer von Diskriminierung an. Deshalb ist der Bekanntheitsgrad der Beratungsstelle im Zusammenhang mit Diskriminierungsvorfällen noch ausbaufähig.

2014 suchten ausschliesslich männliche Personen das KIO auf. Die Betroffenen stammten aus ganz unterschiedlichen Herkunftsregionen und waren mehrheitlich gut integrierte Personen.

Die meistens komplexen Fälle wiesen ein breites Spektrum an Lebensbereichen und Formen der Diskriminierung auf und erforderten unterschiedliche Dienstleistungen der Beratungsstelle. Keine der Beratungen konnte mit einer einzigen Beratungssitzung abgeschlossen werden. Obwohl die Erwartungen der hilfesuchenden Personen nicht in jeder Hinsicht erfüllt werden konnten, wurde die Unterstützung und Klärung durch die Beratungsstelle im Allgemeinen als sehr hilfreich empfunden.

Konfliktophon

Im Jahr 2014 war etwa ein Fünftel der bearbeiteten Fälle im Bereich rassistische Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit angesiedelt. Bei den Ratsuchenden handelte es sich vorwiegend um Personen mit einer Niederlassungsbewilligung oder um Asylsuchende, vorläufig Aufgenommene oder anerkannte Flüchtlinge.

Mehr als die Hälfte der Klientinnen und Klienten war afrikanischer Herkunft (Nordafrika und Ostafrika). Zudem waren Anfragen von Personen aus dem Balkan, der Türkei, Syrien,

Kolumbien und Brasilien zu verzeichnen. Von Diskriminierung und Rassismus waren mehrheitlich dunkelhäutige Personen betroffen. Muslimfeindlichkeit, ethnisch-kulturelle Feindbilder sowie Anti-Balkanismus waren weitere Tendenzen der Diskriminierung.

Das Konfliktophon hat 2014 mehrere Fälle im Bereich der Schule bearbeitet und die betroffenen Personen zum Teil auch als Mediator unterstützt. Hierbei musste die Beratungsstelle feststellen, dass die involvierten Fachpersonen oft schlecht sensibilisiert sind und Kinder mit Migrationshintergrund zum Teil direkt benachteiligen.

Die Interventionen ermöglichten den Betroffenen, sich Gehör zu verschaffen und trugen zu einer nachhaltigen Verarbeitung des Konflikts bei. Die vom Konfliktophon unterstützte Auseinandersetzung aller Beteiligten mit der vorgefallenen Diskriminierung hat erfahrungsgemäss eine sensibilisierende Wirkung, welche sich auch positiv auf die Bewältigung oder Prävention zukünftiger Vorfälle auswirken kann.

SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz

«SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz», ehemals «SOS Rassismus Deutschschweiz», hatte im ersten Jahr seiner neu aufgelegten Tätigkeit im Vergleich zu 2013 einen leichten Anstieg an Beratungsfällen zu verzeichnen. Die gemeldeten Fälle bezogen sich auch in diesem Jahr auf sämtliche Lebensbereiche.

Die Anzahl der Vorfälle im Kontakt mit den Behörden hat im Vergleich zum letzten Berichtsjahr deutlich abgenommen. Es ist davon auszugehen, dass dies unter anderem mit der guten Sensibilisierungsarbeit seitens des Kantons ZH und der Stadt Zürich zusammenhängt. Ebenfalls abgenommen haben rassistische Vorfälle in der Nachbarschaft. Vermieter reagierten bei solchen Konflikten schneller und eine Eskalation konnte so oft verhindert werden.

Markant zugenommen hat hingegen die Anzahl rassistischer Vorfälle in der Arbeitswelt. Die Diskriminierungen bezogen sich einerseits auf die Bewerbungsphase und andererseits

auf den Arbeitsplatz, wie z. B. durch Mobbing/Bossing oder missbräuchliche Kündigungen.

Die Ratsuchenden waren meist afrikanischer, lateinamerikanischer, mittel- und südeuropäischer Herkunft. Auffallend war dieses Jahr, dass sich vermehrt Personen wegen antisemitischer Vorfälle bei uns gemeldet haben. Ein möglicher Grund hierfür könnten die neusten Entwicklungen im Nahostkonflikt und die Medienberichterstattung sein.

Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus

Im Februar 2014 eröffnete Stopp Rassismus in Basel-Stadt eine Beratungsstelle, wo an einem Nachmittag pro Woche ohne vorherige Terminvereinbarung eine Erstberatung eingeholt werden kann. Um das Beratungsangebot einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen, stellte Stopp Rassismus seine Dienstleistungen zudem bei verschiedenen Migrationsvereinen vor. Hierbei berichteten viele Teilnehmende von Diskriminierungserfahrungen.

Die Anzahl der Beratungen blieb 2014 im Vergleich zum letzten Jahr etwa gleich. Die Mehrheit der Diskriminierungsfälle fand auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und im Verhältnis mit Behörden statt. Hinzu kamen mehrere Meldungen über diskriminierende Medienbeiträge sowie Nachbarschaftsprobleme. Die meisten Anfragen wurden per Email gestellt, teilweise auch telefonisch, und kamen von eher gut integrierten Personen.

Die Beratungen und Interventionen waren unterschiedlicher Art. Oft reichte eine einfache Beratung aus. Es gab aber auch Fälle, die eine intensivere Begleitung erforderten. Der Rechtsweg wurde wegen fehlender Beweise nur selten eingeschlagen. In manchen Fällen konnte auch nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob tatsächlich eine rassistisch motivierte Diskriminierung stattgefunden hat.

Stopp Rassismus will seine Bekanntheit weiter steigern und die von Rassismus betroffenen Personen vermehrt dazu bringen, das vorhandene Beratungsangebot zu nutzen.

Mit der Integration von vier neuen Beratungsstellen 2014 konnte ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer landesweiten Erfassung von Rassismusevorfällen in der Beratungspraxis gemacht werden. Mittlerweile haben sich fünfzehn spezialisierte Beratungsstellen aus den drei grossen Sprachregionen der Schweiz dem «Beratungsnetz für Rassismusemphyer» angeschlossen.

Auffällig war 2014 die Zunahme an Vorfällen von unverhohlenen, expliziten Formen der zwischenmenschlichen Diskriminierung wie etwa Gestik, Mimik, Geräusche, Mobbing oder Angriffe auf die körperliche Integrität. Mit diesem siebten Bericht können aber auch gewisse langjährige Tendenzen erhärtet werden: Die Arbeitswelt und die Verwaltung waren wiederum die zwei am häufigsten betroffenen Lebensbereiche und Rassismus gegen Schwarze ist hinter Ausländerfeindlichkeit weiterhin das häufigste Diskriminierungsmotiv.

Die erfolgreiche Beratung im Diskriminierungskontext erfordert oftmals eine umfassende Konfliktbearbeitung. Dies ist zeitintensiv und anspruchsvoll. Dieser Bericht zeigt, dass es sich lohnt: Die Betroffenen erfuhren oftmals die benötigte Unterstützung, um aus ihrer Ohnmacht herauszufinden. Und auf die Täter/innen konnte nicht selten eine sensibilisierende Wirkung erzielt werden – auch ein Beitrag an die Prävention von Rassismus.

Ausblick

Mit der Verankerung des Diskriminierungsschutzes in den kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) wurde ein wichtiger Grundstein gelegt, um den Diskriminierungsschutz gesamtschweizerisch gezielt zu verbessern. Die Zusammenarbeit des «Beratungsnetzes für Rassismusemphyer» mit den kantonalen und städtischen Stellen wird auf dieser Grundlage weiter vorangetrieben. Zudem sollen weitere im Diskriminierungsschutz spezialisierte Beratungsstellen zum Beratungsnetz stossen.

Im 2015 wird das Dokumentationssystem Rassismus («DoSyRa») einer Gesamterneuerung unterzogen. Ziel der Auffrischung ist es, das Fallfassungssystem mit einer benutzerfreundlicheren Arbeitsoberfläche auszustatten, welche noch effizienter zur Verwaltung, Bearbeitung und Archivierung von Beratungsfällen genutzt werden kann und die analytische Auseinandersetzung mit dem Phänomen Rassismus sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht optimiert.

Anzumerken bleibt, dass die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung in der Schweiz im Kontext der weltweit eskalierenden kriegerischen Auseinandersetzungen und dadurch verstärkten Fluchtbewegungen gesehen werden muss. Die Schweiz ist keine Insel und muss eine aktive Strategie einschlagen, um mit den Auswirkungen dieser Entwicklungen umzugehen. Ein sachlicher Umgang mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung ist eine unabdingbare Grundvoraussetzung, um Ängsten und Vorurteilen zu begegnen. Das «Beratungsnetz für Rassismusemphyer» wird auch in Zukunft seinen Teil dazu beitragen, dass sich Menschen jedweder Hautfarbe, Ethnie, Religion, Herkunft und Sprache als Teil einer vielfältigen Gesellschaft in der Schweiz zuhause fühlen.

Anti-Balkanismus

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

Anti-schwarzer Rassismus

Als Anti-schwarzer Rassismus oder Rassismus gegenüber Schwarzen wird eine feindliche Einstellung oder eine ablehnende Haltung gegen Menschen dunkler Hautfarbe verstanden. Das rein physische Merkmal der Hautfarbe bildet hierbei den prinzipiellen Abneigungsgrund, gleichzeitig werden verschiedene negative Verhaltensweisen mit Menschen mit einer schwarzen Hautfarbe in Verbindung gebracht.

Antisemitismus

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

«die Juden» als Sündenböcke für soziale, politische und gesellschaftliche Übel erhalten müssen. Auch die Leugnung des Holocaust ist eine mögliche Ausprägung.

Antiziganismus

Antiziganismus bedeutet Zigeunerfeindlichkeit. Mit diesem Begriff wird die Diskriminierung gegenüber Angehörigen von Zigeunergruppen (Jenische, Sinti, Roma und andere) bezeichnet. Sowohl fahrende als auch sesshafte Angehörige der Jenischen, Sinti oder Roma sind Formen der Diskriminierung ausgesetzt, welche von verbalen Attacken oder Beschimpfungen bis hin zu tätlichen Übergriffen reichen.

Ausländerfeindlichkeit

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

Direkte Diskriminierung

Unter der direkten Diskriminierung wird eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen verstanden, welche auf ein «sensibles» Persönlichkeitsmerkmal bezogen ist, sich mit sachlichen Gründen nicht überzeugend

rechtfertigen lässt und eine Benachteiligung oder Herabsetzung der Person zur Folge hat.

Fremdenfeindlichkeit

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

Indirekte Diskriminierung

Eine indirekte Diskriminierung tritt auf, wenn eine scheinbar neutrale Regelung, ein Kriterium oder eine Massnahme in ihrer faktischen Auswirkung eine oder mehrere Personen aufgrund ihrer «Rasse» oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung auf eine ungerechtfertigte Weise benachteiligt.

Muslimfeindlichkeit

Die Bezeichnung «Muslimfeindlichkeit» bezeichnet eine ablehnende Haltung und Einstellung gegen Menschen, die Muslime sind oder als Muslime wahrgenommen werden. Diese Gruppe von Menschen gehört in der Schweiz in jüngerer Zeit zu jenen, die stark von Diskriminierungen betroffen sind.

Racial Profiling

Diskriminierendes Profiling oder Racial Profiling beschreibt eine taktische Vorgehensweise seitens der polizeilichen Einsatzkräfte und/oder weiterer Behörden,

bei welcher gruppenspezifische Merkmale und nicht das Verhalten einer Person vor allem zu Anhaltungen und Personenkontrollen führen. Zu diesen Merkmalen gehören Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, Staatsangehörigkeit oder nationale oder ethnische Herkunft.

Rassismus

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

dern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist. Neben dieser heute vorherrschenden Variante gibt es allerdings auch andere Spielarten rassistischer Ideologien, zum Beispiel den ethnonationalistischen, den ökologischen oder den religiös motivierten Rassismus.

Rassistische Diskriminierung

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

Rechtsextremismus

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

Rechtspopulismus

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

Religiöser Fundamentalismus

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

Strukturelle Diskriminierung

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

Hilfreiche Links

- Projektwebseite: www.network-racism.ch
- www.humanrights.ch > Themendossiers > Rassismus
- www.ekr.admin.ch