



Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsschutz konkret

Ein Leitfaden für die Praxis der Sozialen Arbeit

Impressum

Redaktion: Mandy Abou Shoak, www.justhis.ch

Begleitende Expertinnen: Eva Andonie, Fabienne Bieri

Gestaltung: artischock.net

Druck: Albrecht Druck AG, Obergerlafingen

Herausgeber*innen: AvenirSocial, Bern; Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB,
Eidgenössisches Departement des Innern, Generalsekretariat, Bern.

Mitherausgeberin:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

Inhalt

1. Verkürztes Rassismusverständnis	4
2. Definition	4
3. Rassistische Diskriminierung als dreifache Gewalterfahrung	5
4. Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsformen	6
5. Die Soziale Arbeit orientiert sich an Menschenrechten	8
6. Individuelle Ebene: Adressant*innenzentriertes rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit	9
7. Strukturelle Ebene: Professionelles rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit	10
8. Rassismusberichte/Beratungs- und Monitoring-Stellen/ Rassismuskritische Weiterbildungsangebote	12
9. Rechtliche Vorgaben	13
Links und Literatur	14

1. Verkürztes Rassismusverständnis

Oftmals wird Rassismus als ein kleines Problem einzelner radikaler Menschen verstanden. Damit wird Rassismus einigen wenigen Individuen zugeschrieben und nach aussen verortet – ausserhalb der eigenen Betroffenheit, Involviertheit und Verantwortung. In diesem verkürzten Verständnis gilt Rassismus als absichtsvolle, politisch oder ideologisch motivierte Tat von Individuen, und nicht als struktureller Ausdruck ungleicher gesellschaftlicher Machtverhältnisse und historischer Kontinuitäten.

2. Definition

«Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der ‹Theorie› der Unterschiedlichkeit menschlicher ‹Rassen› aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert, und somit werden soziale Beziehungen zwischen Menschen als unveränderlich und vererbbar verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung)».¹

Rassismus bezeichnet eine Ideologie, welche Menschen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit in angeblich naturgegebene Gruppen (‹Rassen›) einteilt und hierarchisiert. Als **rassistische Diskriminierung** gelten Handlungen, mittels derer Menschen aufgrund von physischen oder kulturellen Merkmalen, ethnischer Herkunft oder religiöser Zugehörigkeit ungerechtfertigt benachteiligt werden. Rassistische Diskriminierung geschieht durch Blicke, Gesten, Worte, Beleidigungen, Entscheidungen und Gesetze und kann bis zur Sachbeschädigung, Tätlichkeit oder schwerwiegenden Angriffen auf die physische und psychische Integrität reichen.

¹ Rommelspacher, Birgit (2009): *Was ist eigentlich Rassismus?* In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*, Schwalbach/Taunus, S. 25–38.

3. Rassistische Diskriminierung als dreifache Gewalterfahrung

«Eine unkritische Umsetzung gesetzlicher Vorgaben ohne ethische professionelle Analyse kann dazu beitragen, dass Fachpersonen der Sozialen Arbeit sich an struktureller Diskriminierung beteiligen.»²

Um sich dem Verständnis von Rassismus als strukturelles Problem weiter anzunähern, ist das Einordnen von Rassismus als dreifaches Gewaltphänomen hilfreich.

- 1. Rassistische Normalität:** Während das Bewusstsein in Hinblick auf Geschlechterungerechtigkeiten in den vergangenen Jahren gewachsen ist, kann von einem solchen Bewusstsein in Hinblick auf Rassismus nicht gesprochen werden. Nach wie vor wird Rassismus nicht als gesamtgesellschaftliches Machtverhältnis anerkannt, obwohl Rassismus sowohl institutionell als auch strukturell wirkt. Dies ist in verschiedenen Kontexten sichtbar, beispielsweise in der öffentlichen Darstellung von Menschen mit Rassismuserfahrung, im verletzenden Sprachgebrauch über Menschen of Color³ in Kinderbüchern oder in der Benachteiligung von Menschen of Color auf dem Wohn-, und Arbeitsmarkt. Diese rassistische Normalität gilt als erstes Gewaltphänomen.
- 2. Dethematisierung/Tabuisierung:** Studien zeigen, dass das Ansprechen von Rassismus meist zu einer Dethematisierung führt. Oft wird dabei das verkürzte Rassismusverständnis herangezogen. Menschen, die versuchen rassistische Vorfälle zu thematisieren, werden oft abgewehrt und bekämpft. Diese Abwehrmechanismen haben ein System und bilden die zweite Gewaltdimension. Die Tabuisierung von Rassismus führt dazu, dass Rassismus nicht angesprochen, benannt, und in der Konsequenz nicht verhindert oder kritisiert werden kann. Dies hat zur Folge, dass sich Rassismus weiter manifestiert und in den Strukturen aufrechterhalten bleibt.
- 3. Reproduktion durch das Hilfesystem:** Die dritte Gewaltdimension manifestiert sich daran, dass sogar das Hilfesystem unserer Gesellschaft, also Fachpersonen der Sozialen Arbeit, Pädagog*innen und Polizist*innen Rassismus nicht nur reproduzieren, sondern weiter zementieren. Dies, indem über Regelungen und Abläufe Adressat*innen of Color benachteiligt oder ihnen Ressourcen verwehrt werden, und sie dadurch sozial, psychisch und/oder körperlich beeinträchtigt werden.

² Prasad, Nivedita (2019). Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession im Kontext von Flucht. Springer VS, Wiesbaden.

³ Person of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen, die sich selbst nicht als «weiss» sehen, oder von der Gesellschaft nicht als weiss verstanden werden. Dabei setzt der Begriff einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in Hinblick auf Rassismuserfahrungen in einer mehrheitlich weissen Gesellschaft voraus.

4. Rassistische Diskriminierung und Diskriminierungsformen

Strukturelle rassistische Diskriminierung bezeichnet historisch gewachsene und in der Gesellschaft verankerte, teilweise verrechtlichte Ausgrenzungsmechanismen und Benachteiligungen bestimmter Menschen. Diese gelten als ‹selbstverständlich› hingenommen und werden deshalb nicht unbedingt wahrgenommen oder hinterfragt. Der Gegensatz zur rassistischen Diskriminierung wird als strukturelle Privilegierung bezeichnet: führende gesellschaftlichen Gruppen und Schichten von Menschen sind sich ihrer Privilegien beziehungsweise Vorteile oft nicht bewusst und betrachten diese als naturgegeben (im US-amerikanischen Diskurs: White Privilege).

Als struktureller Rassismus können im weitesten Sinne auch durch Traditionen, Sozialisation und Erziehung geprägte Welt- und Menschenbilder bezeichnet werden, die weitgehend unbewusst rassifizierte Werte, Einstellungen und Handlungen prägen. Solche impliziten Wertvorstellungen (implicit bias) können nicht allein durch punktuelle, personenbezogene Massnahmen verändert werden. Sie sitzen tief und erfordern deshalb eine kontinuierliche Hinterfragung gesellschaftlicher Strukturen, damit mögliche diskriminierende Wirkungen erkannt und angegangen werden können. Beispiele hierfür sind:

- Wenn Fachpersonen der Sozialen Arbeit gesetzlich oder nach internen Regelungen dazu angehalten werden, über das vermutete Herkunftsland Auskunft zu geben und damit Abschiebungen erleichtern.
- Wenn Menschen ohne Deutschkenntnisse und/oder Aufenthaltsstatus kategorisch von einem Angebot ausgeschlossen werden.
- Wenn Hausregeln das Tragen bestimmter Kleidung untersagen.

Institutionelle rassistische Diskriminierung bezeichnet Abläufe oder Regelungen einer Organisation oder Institution, die dazu führen, dass bestimmte Menschen benachteiligt oder ausgegrenzt und somit diskriminiert werden. Etwa wenn der Staat nicht allen Menschen Schutz- und Fürsorgepflichten garantiert oder Mitarbeiter*innen und Adressat*innen ungenügend vor Diskriminierung schützt (etwa durch Richtlinien, Sanktionen, Weiterbildungen oder abgesicherte Arbeitsprozesse). Beispiele hierfür sind:

- Wenn Jugendlichen of Color davon abgeraten wird, die Prüfung zum Gymnasium zu absolvieren, weil ihnen niedrigere Leistungen zugeschrieben werden als weissen⁴ Kindern.
- Wenn Teams in der Sozialen Arbeit homogen zusammengesetzt sind und Adressat*innen somit keine Identifikationsmöglichkeiten geboten werden.
- Wenn ‹Integrationsvorgaben› unkritisch umgesetzt werden.
- Wenn Menschen ohne Papiere in Beratungsstellen der Sozialen Arbeit denunziert werden.

Von **Intersektionalität** wird dann gesprochen, wenn eine Person aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig benachteiligt wird, z. B. wenn die prekären, schlechtbezahlten, anerkennungslosen Jobs überdurchschnittlich von nichtweissen Frauen ausgeführt werden.

⁴ *Schwarz und weiss* und bezeichnen keine biologische Eigenschaft und keine reelle Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Mit *weiss* ist die dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus gemeint, die sonst zumeist unausgesprochen und unbenannt bleibt.

5. Die Soziale Arbeit orientiert sich an Menschenrechten

Sowohl die International Association of Schools of Social Work (IASSW) als auch die International Federation of Social Workers (IFSW) haben dem menschenrechtlichen Bezugsrahmen der Sozialen Arbeit in diversen Papieren immer wieder Nachdruck verliehen.⁵ Damit gelten Menschenrechte als vorstaatliche Rechte, die von Fachpersonen der Sozialen Arbeit als fundamentales Prinzip anerkannt werden. Die Soziale Arbeit hat mit ihrem dritten Mandat, basierend auf der Grundlage von wissenschaftsbasiertem Professionswissen, der berufsethischen Basis sowie der durch die Menschenwürde begründeten Prinzipien der Menschenrechte, einen weitergehenden Auftrag. Das dritte Mandat impliziert, dass die menschliche Würde als eine Legitimationsbasis zu verstehen ist, die über legale Gesetze und bindende Verträge hinausweist und, wenn nötig, eigenbestimmte Aufträge durch die Fachpersonen der Sozialen Arbeit ermöglicht.

Nur weil eine Handlung gesetzlich legitim oder sogar gefordert ist, bedeutet das nicht, dass sie menschenrechtlich legitim ist. Das zeigt, dass sich Soziale Arbeit nicht nur massgeblich auf Menschenrechte bezieht, sie nutzt Menschenrechte als Analyseinstrument und als Schutzsystem für ihre Adressat*innen. Diskriminierungskritische Soziale Arbeit ist demnach keine Frage des Beliebens, sondern Kernelement einer professionellen menschenrechtskonformen Sozialen Arbeit. Damit hat die Soziale Arbeit nicht nur ein effektives Handlungsinstrument zur Verfügung, sondern auch eine weitergehende Verpflichtung, sich mit begründeter Fachpolitik in öffentliche Diskurse und Politik einzubringen und diese mitzugestalten. Sie hat somit die Aufgabe, auf strukturelle Veränderungen hinzuwirken.

5 International Association of Schools of Social Work (IASSW) and the International Federation of Social Workers (IFSW) (2014): Definition der Sozialen Arbeit, URL: <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/07/definitive-deutschsprachige-Fassung-IFSW-Definition-mit-Kommentar-1.pdf>
International Association of Schools of Social Work (IASSW) and the International Federation of Social Workers (IFSW), Ioakimidis, V. & Sookraj, D. (2021). Global standards for social work education and training. *International Social Work*, 64 (2), 161–174, URL: <https://doi.org/10.1177/0020872821989799>

6. Individuelle Ebene: Adressant*innen-zentriertes rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit

Prüfen Sie als Erstes die Interessenlage: Wem wäre mit einer Triage gedient?

Eine Triage kann im Interesse Ihrer Adressat*innen (die Person sucht weitergehende Hilfe) oder in Ihrem eigenen Interesse liegen (Sie geraten fachlich oder von Ihren Kapazitäten an Ihre Grenzen). Anlass für eine Triage kann auch das Interesse der Allgemeinheit sein (z. B. statistische Erfassung wiederkehrender Formen rassistischer Diskriminierung).

- Wenn weitere Abklärungen nötig sind und/oder rechtliche Schritte erwogen werden, weisen Sie die Person an eine geeignete Fachstelle weiter (siehe Links Seite 12).
- Die Weiterleitung an eine Fachstelle kann auch Sinn machen, wenn Ihres Erachtens keine Diskriminierung vorliegt und eine Zweitmeinung für die Person hilfreich wäre.

Für Diskriminierungen aufgrund gewisser Merkmale existieren Meldestellen. Fragen Sie die Person, ob sie mit einer Meldung einverstanden ist. Wenn die Person die Sache ruhen lassen will, kann das Thema abgeschlossen werden. Setzen Sie die Person nicht unter Druck, etwas tun zu müssen.

7. Strukturelle Ebene: Professionelles rassismuskritisches Handeln in der Sozialen Arbeit

Als Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind wir dafür zuständig, dass alle Menschen einen hürden-, diskriminierungs- und rassismussfreien Zugang zu unseren Angeboten haben.

Rassismuskritisches Handeln setzt ein gesamtgesellschaftliches Verständnis von Rassismus voraus. Jedoch bestehen nach wie vor nur wenige Strukturen, durch die dieses Wissen (beispielsweise zur postkolonialen Vergangenheit der Schweiz) vermittelt wird. Fachpersonen müssen darauf hinwirken, diese Strukturen innerhalb der Hochschulen und Institutionen der Sozialen Arbeit selbst zu erschaffen, indem sie unter anderem Weiterbildungen zu rassistischer Diskriminierung einfordern oder sich individuell in Schulungen, Weiterbildungen oder Workshops fortbilden. Erst das Wissen um institutionelle und strukturelle Diskriminierungsformen ermöglicht ein Erkennen und Benennen von rassistischer Diskriminierung.

In einem zweiten Schritt gilt es, strukturellen, institutionellen und/oder alltäglichen Rassismus sichtbar zu machen und in einen internen Austausch und Auseinandersetzung zu gehen, in erster Linie mit Arbeitskolleg*innen. Erst wenn mehrere Arbeitskolleg*innen die Problematik erfasst haben, ist es sinnvoll, das Thema in unterschiedlichen Kontexten wie Teamsitzungen, Supervisionen, Intervisionen oder Retraiten zu behandeln. Oft wird strukturellen und institutionellen Herausforderungen in Teamsitzungen keinen Raum gegeben, weil die Diskussionen auszufern drohen und keine Bewältigungsperspektive besteht. Zu diesem Zeitpunkt ist es wichtig, die Dethematisierung als ein rassistisches Dominanzinstrument zu benennen und auf die Dringlichkeit einer Auseinandersetzung, beispielsweise in Form einer Weiterbildung, zu bestehen. Der Zeitpunkt der Einbindung von Schlüsselpersonen und Vorgesetzten der Organisation ist sorgfältig auf Chancen und Gefahren hin zu prüfen.

Für Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit im Bereich rassistische Diskriminierung kann es sinnvoll sein, sich mit ressourcenstarken Partner*innen wie Rechtsanwält*innen, Professor*innen, kirchlichen Vertreter*innen, Berufsverbänden oder Gewerkschaften zusammenzuschliessen. Fachpersonen können auch versuchen, Öffentlichkeits-, Präventions- und Beschwerdestellen in der eigenen Organisation zu fordern oder aufzubauen (Lobbyarbeit). Einerseits hat die rassismuskritische Soziale Arbeit das Ziel, Strukturen zu erschaffen, die es erlauben, Rassismus zu thematisieren und damit Rassismus schliesslich behandeln zu können. Andererseits soll sie versuchen, Rassismuserfahrungen in jeglicher Form zu verhindern. Fachpersonen der Sozialen Arbeit sind somit gefordert, ihr Methodenrepertoire zu erweitern.

Führen diese Schritte zu keinerlei Erfolgen, kann es sinnvoll sein, unter Abwägung der Chancen und Risiken die letzte Eskalationsstufe zu nutzen. Mit Bezug auf die berufsethischen Grundlagen und in Absprache mit dem Berufsverband und/oder der Gewerkschaft kann die Arbeit aus Gewissensgründen verweigert werden. Dies muss im Wissen passieren, eine Verwarnung zu riskieren oder in eine juristische Klärung zu gehen (strategische Prozessführung).

8. Rassismusberichte Beratungs- und Monitoring-Stellen Rassismuskritische Weiterbildungsangebote

Die **Weiterbildungsplattform des Beratungsnetzes für Rassismuspfer** vereint Informationen zu schweizweiten Bildungsangeboten rund um das Thema Rassismus und rassistischer Diskriminierung. Auf der Plattform sind sowohl Rassismusberichte als auch Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufgelistet.

www.network-racism.ch

Die **Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB)** ist zuständig für die Prävention von Rassismus. Sie gestaltet, fördert und koordiniert Aktivitäten auf eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Ebene.

www.frb.admin.ch

Die **Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR)** ist eine ausserparlamentarische, unabhängige Kommission. Die EKR beschäftigt sich mit rassistischer Diskriminierung und ihrer wirksamen Prävention und bekämpft jegliche Form direkter und indirekter rassistischer Diskriminierung.

www.ekr.admin.ch

9. Rechtliche Vorgaben

Das für die Schweiz gültige Verfassungs- und Völkerrecht verpflichtet das Gemeinwesen sowie die staatlich beauftragten Organisationen und damit auch Fachpersonen der Sozialen Arbeit dazu, Diskriminierung zu unterlassen. Ferner müssen die Verpflichteten dafür sorgen, dass Privatpersonen vor rassistischen Eingriffen durch andere Privatpersonen genügend geschützt sind. Von Bedeutung sind unter anderem die folgenden zwei rechtlichen Grundlagen:

- **Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung der UNO:** Es verpflichtet die Vertragsstaaten, mit allen geeigneten Mitteln auf die Beseitigung der Rassendiskriminierung hinzuwirken.
- **Art. 8, Abs. 2 Bundesverfassung:** Staatliche Stellen oder private Stellen, die staatliche Aufgaben umsetzen, haben die Pflicht, Diskriminierung zu unterlassen.

Die Pflicht zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung wird durch eine Reihe von Regelungen konkretisiert. Von Bedeutung sind unter anderen die folgenden Bestimmungen:

- **Art. 28 Zivilgesetzbuch:** Der Schutz der Persönlichkeit muss auch von Privaten gewährleistet werden. Eine diskriminierende Persönlichkeitsverletzung liegt etwa bei einer rassistischen Äusserung vor oder bei einer diskriminierenden Leistungsverweigerung.
- **Art. 261bis Strafgesetzbuch; Art. 171c Militärstrafgesetzbuch:** Es ist verboten, sich öffentlich diskriminierend zu äussern.
- **Art. 328 Obligationenrecht:** Schutz vor rassistisch diskriminierenden Äusserungen und gesundheitsschädigenden Handlungen durch Vorgesetzte.
- **Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz:** Verbote, Angestellte rassistisch zu diskriminieren, zum Beispiel bei Ausübung des Weisungsrechts, der Zuteilung der Arbeit, dem Weiterbildungsangebot oder der Beförderung.
- **Art. 19, Art. 20, Art. 21 Obligationenrecht, Art. 28 Zivilgesetzbuch:** Schützt Arbeitnehmer*innen vor rassistisch diskriminierenden Vertragsinhalten, zum Beispiel vor tieferen Löhnen für gleichwertige Arbeit aufgrund der nationalen Herkunft.

Links und Literatur

Anlauf- und Beratungsstellen:

Elektronisches Adressbuch der Fachstelle für Rassismusbekämpfung:
www.frb.admin.ch > **Recht und Beratung > Anlauf- und Beratungsstellen**

Anlaufstelle auf Bundesebene:

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Inselgasse 1, CH-3003 Bern, Tel.: +41 58 464 12 93, www.ekr.admin.ch

Exemplarische Auswahl an Fachliteratur:

Scharathow, Wiebke (2018): *Rassismus*. In: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Springer VS, Wiesbaden, S. 267–278.

Rommelspacher, Birgit (2009): *Was ist eigentlich Rassismus?* In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg): *Rassismuskritik*. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach/Taunus, S. 25–38.

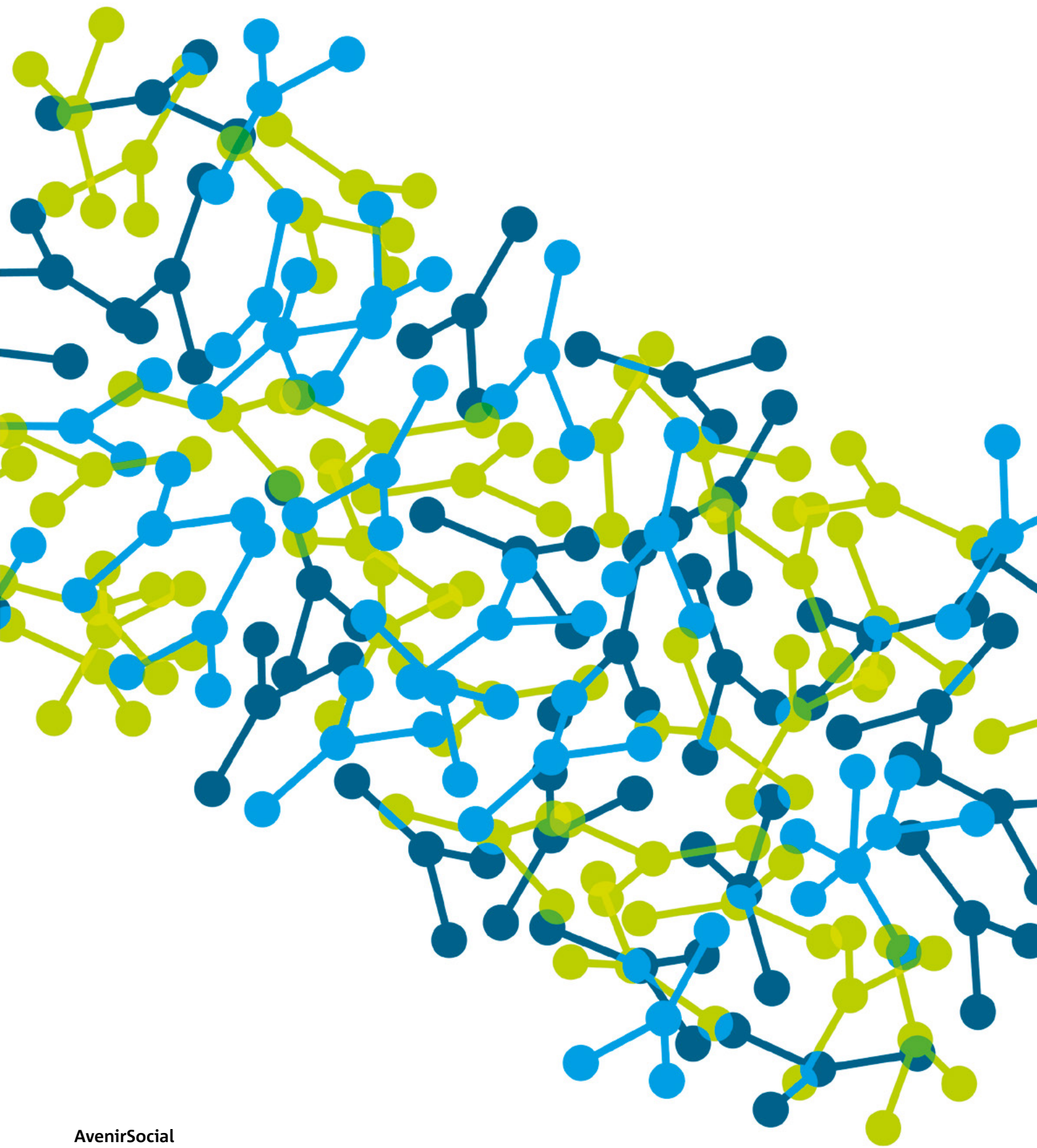
Prasad, Nivedita (2019): *Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession im Kontext von Flucht*. In: Sozialer Wandel und Kohäsion. Springer VS, Wiesbaden, S. 181–199.

Textor, Markus; Anlaş, Tolga (2018): *Rassismuskritische Soziale Arbeit*. In: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E.; Schramkowski, Barbara (Hrsg.): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 315–326.

Akkaya, Gülcan (2015): *Grund- und Menschenrechte in der Sozialhilfe. Ein Leitfaden für die Praxis*. Interact, Luzern.

Naguib, Tarek; Pärli, Kurt; Copur, Eylem; Studer, Melanie (2014): *Diskriminierungsrecht. Handbuch für Jurist_innen, Berater_innen und Diversity-Expert_innen*. Stämpfli, Bern.

Fachstelle für Rassismusbekämpfung. *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2019/2020*. Bern, September 2021.



AvenirSocial
Schwarztorstrasse 22
Postfach
CH-3001 Bern

+41 (0)31 380 83 00
info@avenirsocial.ch

avenirsocial.ch